

VII LEGISLATURA

**NÚM.** 89

30 de marzo de 2009

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de internet en la siguiente dirección: http://www.parcan.es

# BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE CANARIAS

# **SUMARIO**

# PROPOSICIONES DE LEY

Enmiendas al articulado

7L/PPL-0002 Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

De los grupos parlamentarios Coalición Canaria (CC) y Popular.

Página 2

# PROPOSICIÓN DE LEY

Enmiendas al articulado

7L/PPL-0002 Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

(Publicación: BOPC núm. 28, de 30/1/09.)

# PRESIDENCIA

La Mesa de la Comisión de Asuntos Sociales, Juventud y Vivienda, en reunión celebrada el día 18 de marzo de 2009, tuvo conocimiento de las enmiendas al articulado

presentadas a la Proposición de Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, dentro del plazo establecido a tales efectos, habiendo resuelto sobre la admisibilidad de las mismas.

En conformidad con lo previsto en el artículo 106 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo la publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de las admitidas a trámite.

En la sede del Parlamento, a 23 de marzo de 2009.-El presidente, Antonio Á. Castro Cordobez.

# DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS COALICIÓN CANARIA (CC) Y POPULAR

(Registro de entrada núm. 1.195, de 9/3/09.)

Los grupos parlamentarios de Coalición Canaria (CC) y Popular, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento de la Cámara, formulan las siguientes enmiendas, a la Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PPL-0002).

En Canarias, a 8 de marzo de 2008.- EL PORTAVOZ GP CC, José Miguel Barragán Cabrera. LA PORTAVOZ GP PP, M.ª Australia Navarro de Paz.

#### Enmienda núm. 1

Enmienda nº 1 de adición a la exposición de motivos

Después de párrafo 2 añadir: "Todas las mujeres del mundo merecen los cambios a favor de la igualdad. Esos cambios no han sido regalados sino que han sido fruto de una lucha de siglos, pero merecen, en esta Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, especial atención a las mujeres de Canarias: a todas las mujeres que nos han precedido en generaciones pasadas, a ellas un reconocimiento especial a nuestras abuelas y a nuestras madres. Esta ley es fruto de su lucha, una lucha en la que no eran conscientes de su lugar en el hogar, en su barrio, en su pueblo ni en su tierra; toda una vida dedicada a los otros en detrimento de ellas mismas. Un reconocimiento por su valentía para realizar un trabajo duro por sus familias olvidándose de ellas en condiciones muy duras, superando la dependencia y la sumisión en las que fueron educadas para siempre luchar. Canarias conoció en otros tiempos la emigración de sus gentes, tiempo en la que esta tierra no daba oportunidad y fueron miles las mujeres y hombres canarios que tuvieron que dejar su terruño; pero otras tantas mujeres se quedaron, esperando a los hombres, sin expectativa de su vuelta pero aún así lucharon por sacar adelante a su familia. También un reconocimiento especial a esos hombres que nos apoyaron en esta lucha."

# Enmienda núm. 2

Enmienda nº 2 de supresión y modificación Artículo 1. Objeto

Cambiar título del artículo por siguiente redacción "Artículo 1: Objeto y finalidad"

Con la nueva redacción:

"La presente Ley tiene como objetivo el hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, el 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias seguir avanzando en lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre

mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan."

JUSTIFICACIÓN: Seguir la recomendación del Consejo Consultivo de Canarias (CCC), así como ampliar en su objeto el término "finalidad" por entender que completa el articulado de la ley.

#### Enmienda núm. 3

Enmienda nº 3 de supresión y modificación Artículo 2. Ámbito de aplicación

Suprimir el apartado 1 por lo siguiente: "La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial del archipiélago canario, así como a quien tenga la condición política de canario/a y resida en el exterior."

Justificación: Conforme a la definición del Estatuto de Autonomía y tener en cuenta a personas canarias que residan en el exterior.

#### Enmienda núm. 4

Enmienda nº 4 de supresión y modificación Artículo 2. Ámbito de aplicación

Suprimir el apartado 2 c) por "A las universidades canarias públicas y privadas."

Justificación: Seguir la recomendación del CCC y ampliar el ámbito de aplicación a las universidades canarias en su totalidad, incluidas las de futura implantación.

Añadir un apartado d) al artículo 2.2 con la siguiente denominación: "A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las administraciones públicas canarias o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas."

Justificación: Completar el ámbito de aplicación de la ley.

## Enmienda núm. 5

Enmienda nº 5 de supresión Artículo 3. Definiciones

Suprimir en su totalidad el artículo 3, que pasará al anexo de la ley.

Justificación: Incluir el mayor número de conceptos para facilitar la labor posterior del Poder Ejecutivo y Judicial.

Enmienda nº 6 de adición

Añadir al artículo 4 después de "Principios generales" lo siguiente: "que informan la actuación de la Administración pública."

Justificación: Completa en el encabezado el desarrollo del artículo.

#### Enmienda núm. 7

Enmienda nº 7 de supresión y modificación Artículo 4.4

- 4. El fomento de la corresponsabilidad se entiende en los siguientes términos:
  - a) En el reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
  - b) En los casos de padres y madres separados o divorciados, ambos tendrán los mismos derechos y deberes ante sus hijos/as; facilitando a ambos el derecho a la guardia y custodia compartida no pudiendo truncarse la responsabilidad de ser padre o madre por la mera circunstancia de cesar la convivencia de hecho o derecho de sus progenitores y hacer efectivo el principio de coparentalidad. La responsabilidad tendrá como objetivo evitar casos de síndrome de alienación parental (SAP) en el menor. La corresponsabilidad tendrá como objetivo evitar casos de síndrome de alienación parental (SAP) en el menor y todos los conflictos que surgen entre las parejas cuando tienen que litigar por su hijo/a.

Justificación: Completar el fomento de la corresponsabilidad en la realidad de la problemática, en muchos casos, de la familia actual.

# Enmienda núm. 8

Enmienda nº 8 de supresión y modificación Artículo 4.8

Suprimir después de "participación..." "o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos" por "equilibrada entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones"

Justificación: El objetivo y filosofía de la ley es la consecución de la igualdad y debe reflejarse a lo largo del articulado.

## Enmienda núm. 9

Enmienda nº 9 de supresión Artículo 4.12

Después de "sistema educativo."

Justificación: El sistema educativo engloba todo lo indicado posteriormente.

#### Enmienda núm. 10

Enmienda nº 10 de supresión y modificación Artículo 4.14

"La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres"

Justificación: Completa el concepto de perspectiva de género a la hora de su aplicación.

# Enmienda núm. 11

Enmienda nº 11 supresión y modificación Artículo 4.15

Donde dice "facilitando la coordinación de las policías locales" cambiar por "facilitando la coordinación de la policía canaria"

Justificación: La Ley de Policía Canaria engloba tanto a los policías locales como a los nuevos Cuerpos de Fuerzas y Seguridad; con ello se completa la legislación actual en la Comunidad Autónoma de Canarias.

#### Enmienda núm. 12

Enmienda nº 12 adición

Añadir un nuevo apartado al artículo 4 número 16 con la siguiente redacción: "

## Artículo 4.16

"La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas entre mujer y hombre por razón de sexo."

Justificación: Completa los principios generales de la ley con su consiguiente mejora.

# Enmienda núm. 13

Enmienda nº 13 adición

Añadir un nuevo apartado al artículo 4 número 17 con la siguiente redacción:

"La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución de presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines."

Justificación: Completa los principios generales de la ley con su consiguiente mejora.

#### Enmienda núm. 14

Enmienda nº 14 supresión y adición

Se suprime el texto del artículo 5 donde se añaden dos nuevos apartados.

Artículo 5. Transversalidad de género.

- 1. Las Administraciones Públicas Canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- 2. En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:
  - a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así comolospartidospolíticos, sindicatos detrabajadores/as, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.
  - b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social. No se permitirán diferencias salariales por razón de sexo.
  - c) El fomento de una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres.
  - d) La garantía de la dignidad tanto de las mujeres como de los hombres con acciones tendentes a la erradicación de todas las formas de violencia de género-violencia doméstica, delitos sexuales, acoso sexual, explotación sexual; con apoyo especial a la situación sufrida por las mujeres por sus parejas o ex parejas donde la sociedad en su conjunto debe implicarse directamente a apoyar a las mujeres en situación de riesgo."

JUSTIFICACIÓN: Una de las finalidades de la ley es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres a través de la transversalidad de género, por ello se hace necesario ampliar su contenido.

# Enmienda núm. 15

Enmienda nº 15 supresión y modificación

En el artículo 6 titulado "Evaluación de impacto de género" poner en su lugar "Informe de evaluación de impacto de género"

Justificación: Evitar confusiones entre evaluación e informe porque este último va englobado en el primero.

## Enmienda núm. 16

Enmienda nº 16 supresión y modificación Artículo 6.1

Donde dice: "la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias", sustituir por "el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias con el fin..."

Justificación: Facilita su comprensión.

#### Enmienda núm. 17

Enmienda nº 17 adición Al artículo 6

Añadir un párrafo 4 con el siguiente texto: "El Gobierno de Canarias aprobará, a propuesta del Instituto Canario de Igualdad, los criterios a seguir para la realización del Informe de evaluación de género, así como las disposiciones legales, reglamentarias y planes que puedan quedar excluidos."

Justificación: Evitar la lentitud y paralización de la Administración en aquellos casos donde no sea imprescindible el informe previo de evaluación de género.

# Enmienda núm. 18

Enmienda nº 18 adición Al artículo 6

Añadir un párrafo 5 con el siguiente texto:

"Reglamentariamente se regulará el procedimiento de elaboración de los informes de impacto de género, teniendo en cuenta la realidad canaria."

**J**USTIFICACIÓN: Establecer el procedimiento vía reglamentaria para facilitar la realización de informes, por ser nuevo en Canarias y evitar ir a otras CCAA donde la elaboración de los informes nada tienen que ver con las peculiaridades de Canarias como archipiélago de siete islas.

# Enmienda núm. 19

Enmienda nº 19 supresión y modificación Al artículo 7

Cambiar "Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres" por "Plan estratégico de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres"

Justificación: Se clarifica el ámbito de aplicación de la ley una vez esta entre en vigor.

Enmienda nº 20 supresión y modificación Al artículo 7

Queda con el siguiente tenor literal:

- "1. El Gobierno de Canarias adoptará, a propuesta del organismo de igualdad autonómico, un plan estratégico de actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención, de carácter transversal a todas las políticas y competencias sectoriales y de naturaleza vinculante para todos los departamentos administrativos.
- 2. El Plan Estratégico de Igualdad de Género es el instrumento director que articula y define las prioridades, la estrategia general del Gobierno de Canarias para la implantación de la transversalidad de género y los métodos de trabajo para llevarla a cabo.
- 3. La implantación de la transversalidad de género en las políticas públicas para hacer efectiva la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres vincula a toda la Administración Pública, y se sustenta sobre los criterios de coordinación y cooperación institucional, participación y complementariedad de intervención técnica y política.
- 4. El Plan Estratégico definirá las líneas estratégicas de intervención en materia de igualdad de género.
- 5. El Plan Estratégico se concretará en programas operativos que se dotarán del presupuesto y los recursos humanos suficientes que los hagan viables y efectivos. En el mismo Plan se señalará el período de tiempo en que deba ser evaluado."

**J**USTIFICACIÓN: Se clarifica el ámbito de aplicación y procedimiento de la ley una vez esta entre en vigor.

#### Enmienda núm. 21

Enmienda nº 21 supresión y modificación Artículo 8

Cambiar donde dice: "El cambio de ubicación del área de la mujer, que pasará a depender orgánicamente de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad" por: "El primer marco estratégico tendrá como objetivo el cambio de ubicación del área de igualdad que pasará a depender funcionalmente de Presidencia de Gobierno."

JUSTIFICACIÓN: Garantizar la necesaria flexibilidad en la distribución de competencias entre las distintas áreas de Gobierno y evitar la reforma de la ley ante una reorganización administrativa en esta materia y garantizar, a su vez, el principio de transversalidad. Recomendación recogida, a su vez, en el Informe del CCC.

## Enmienda núm. 22

Enmienda nº 22 supresión y modificación Artículo 10

Cambiar el título de "Lenguaje no sexista e imagen pública" por: "Lenguaje no sexista, medios de comunicación social y publicidad."

Justificación: Con esta denominación se engloban varios aspectos donde se vulnera continuamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres; muy común en el ámbito de la comunicación.

## Enmienda núm. 23

Enmienda nº 23 de adición Artículo 10

Después de: "en el desarrollo de sus políticas", añadir: "Para ello promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres."

Justificación: Comenzar a dar pautas de conducta en los medios de comunicación para la consecución de una sociedad más igualitaria.

# Enmienda núm. 24

Enmienda nº 24 de adición Artículo 10, añadir un punto 2

Artículo 10.2 con el siguiente texto:

"Los medios de comunicación social, públicos y privados, evitarán a través de sus anuncios publicitarios y en sus programaciones utilizar a las personas como meros objetos sexuales. Y que denigren su dignidad humana en función de su sexo u orientación sexual."

Justificación: Evitar en los medios de comunicación el denigrar a la persona por su sexo u orientación sexual.

# Enmienda núm. 25

Enmienda nº 25 de adición Artículo 10.3, añadir un punto 3

Artículo 10.3 con el siguiente texto:

"3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como en la comunicación en vivo."

Justificación: Adecuación al objeto y finalidad de la ley.

Enmienda nº 26 de adición Artículo 10.4, añadir un punto 4

Artículo 10.4 con el siguiente texto: "Reglamentariamente, se dictarán recomendaciones de uso no sexista del lenguaje administrativo, a fin de eliminar sexismos y discriminaciones ocultas y disponer su ámbito de aplicación."

Justificación: Facilitar instrumentos a posteriori para la aplicación de la ley.

#### Enmienda núm. 27

Enmienda nº 27 de adición Artículo 11.1

Añadir un punto d) donde dice: "En todas las estadísticas y estudios aparte de recoger la variable de sexo y género se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.

Justificación: El hecho insular en Canarias es un factor determinante donde cada isla es una realidad diferente y en ocasiones se hace necesario el desglose insularizado.

# Enmienda núm. 28

Enmienda nº 28 de supresión Artículo 11.5 se suprime

Justificación: Recomendación del CCC.

# Enmienda núm. 29

Enmienda nº 29 de adición

Artículo 11.5: Excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente señaladas.

**J**USTIFICACIÓN: En muchas estadísticas públicas se hacen estudios de un sexo por interés de la materia, por ejemplo: Grado de satisfacción de la mujer cuando da a luz.

# Enmienda núm. 30

Enmienda nº 30 de supresión y modificación Artículo 13

Después de "en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia..." cambiar por "...Marca Canaria de Igualdad"

Justificación: Adaptar a la realidad del Archipiélago e implicar a todas las empresas canarias y/o que residan en Canarias.

## Enmienda núm. 31

Enmienda nº 31 de supresión y modificación Artículo 13.2, ultimo inciso

Donde dice: "...reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio."

Cambiar por "se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público."

Justificación: Actualizar la normativa.

#### Enmienda núm. 32

Enmienda nº 32 de supresión y modificación Artículo 14

Donde dice: "por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes..." cambiar por "por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación..."

Justificación: Circunscribir el ámbito de su regulación.

# Enmienda núm. 33

Enmienda nº 33 de supresión y modificación Artículo 14

Donde dice: "...no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas..." cambiar por: "...no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas a aquellas empresas..."

# Enmienda núm. 34

Enmienda nº 34 de adición Artículo 15

En el título donde dice: "Principio de igualdad en la educación" añadir "en la coeducación"

**J**USTIFICACIÓN: Incorporar la coeducación como un valor que contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

#### Enmienda núm. 35

Enmienda nº 35 de supresión y modificación Artículo 15

Suprimir a partir de "Asimismo, formulará acciones de conciliación..." e incluir el siguiente texto: "La Administración educativa incorporará, con carácter

integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en el desempeño de sus funciones, adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres en el derecho a la educación."

Justificación: Profundizar en los principios de igualdad en la educación.

## Enmienda núm. 36

Enmienda nº 36 de adición Artículo 15: añadir un punto 3.

Artículo 15.3: "El Sistema Educativo Público incorporará las medidas, programas y protocolos de detección, prevención e intervención que procedan en relación con el fenómeno social de la violencia de género, en todas sus formas, a fin de erradicar de las relaciones sociales los principios de dominación y subordinación característicos de la socialización en el sistema patriarcal, así como los estereotipos sexistas que marcan la vida de mujeres y hombres."

Justificación: Se hace necesario incorporar al Sistema Educativo Público todos los mecanismos necesarios para actuar ante la violencia de género debido, entre otros motivos, a su incremento en los centros escolares.

#### Enmienda núm. 37

Enmienda nº 37 adición Artículo 16.1

Añadir punto y aparte con el siguiente texto: "En el Reglamento Orgánico de los Centros se incluirá una definición de proyecto educativo que promueva valores de igualdad, interculturalidad, prevención y resolución pacífica de conflictos erradicando la violencia de las aulas."

Justificación: Completa las medidas de todo el Título II.

#### Enmienda núm. 38

Enmienda nº 38 supresión y modificación Artículo 16.2

Donde dice: "...con un responsable de coeducación con formación específica..." decir: "con un responsable de convivencia y coeducación"

Justificación: Se propone unificar esta figura con el responsable de convivencia cuyas funciones son complementarias a lo que marca esta ley.

## Enmienda núm. 39

Enmienda nº 39 supresión y modificación Artículo 16.3

Donde dice: "...dentro de los programas de innovación educativa..." debe decir "programas, acciones o medidas de sensibilización con un enfoque de género..."

#### Enmienda núm. 40

Enmienda nº 40 supresión y modificación Artículo 16.3

Donde dice: "...relacionados con la educación sexual..." debe decir: "educación afectivo-sexual, las relaciones de pareja..."

JUSTIFICACIÓN: La Administración educativa, a través de programas propios o en colaboración con otras instituciones o en acciones o medidas, abordará todos los temas citados anteriormente. No debe cerrarse esta opción a programas de innovación educativa, puesto que el espectro de intervención puede ser mucho más amplio.

# Enmienda núm. 41

Enmienda nº 41 adición. Artículo 19

Añadir al final del texto: "Para ello se revisará periódicamente los planes de formación del profesorado."

Justificación: La formación es un proceso continuo.

# Enmienda núm. 42

Enmienda nº 42 supresión y modificación Artículo 20

Después de: "...en representación del Instituto Canario de la Mujer." cambiar por: "...participará una persona en representación del Instituto Canario de Igualdad con formación en Igualdad y Violencia de Género."

Justificación: Ya está recogido de manera obligada por la *Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, la representación de una persona en nombre del ICM.

## Enmienda núm. 43

Enmienda nº 43 supresión y modificación Artículo 23

Donde dice: "...de las dos universidades públicas canarias." cambiar por: "A las universidades canarias públicas y privadas."

Justificación: Englobar a todo el sistema universitario.

Enmienda nº 44 adición Artículo 23

Añadir después de "canarias": "Con carácter excepcional no se tendrán en cuenta los estudios de género, cuando existan dificultades insalvables entre la compatibilidad de su valoración con el desarrollo de las tareas propias a desarrollar."

Justificación: Facilitar la labor donde por circunstancias excepcionales no se pueda promover los estudios de género.

#### Enmienda núm. 45

Enmienda nº 45 enmienda de supresión y modificación Artículo 25

Cambiar la denominación de "Políticas de Empleo" por "Perspectivas de Género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias"

Justificación: Engloba en su totalidad el objetivo de las políticas de empleo.

# Enmienda núm. 46

Enmienda nº 46 de adición Artículo 25

Se añade un punto 1. "La igualdad de mujeres y hombres será un principio informador del Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias y del conjunto de políticas, planes, programas y servicios que lleve a cabo la Administración laboral, orientados a la protección y promoción del derecho al trabajo como elemento clave para la autonomía y desarrollo de las capacidades de las personas."

Justificación: Aclaración conceptual de una de las bases del derecho al trabajo de las personas.

# Enmienda núm. 47

Enmienda nº 47 de supresión y modificación Artículo 25.3

Se suprime y se modifica con nuevo artículo en los siguientes términos: "Los planes de empleo del Gobierno de Canarias contemplarán medidas y programas integrales de acción positiva específica para los perfiles de mujeres y hombres con mayores dificultades en el acceso, la permanencia y la promoción en el mercado de trabajo, especialmente aquellos en los que confluyan varias causas de discriminación

y mayores condiciones de vulnerabilidad social y laboral."

Justificación: El plan estratégico de empleo 2008-2013 recoge medidas especiales para este tipo de colectivo pero se entiende necesario el estar en este texto legal.

# Enmienda núm. 48

Enmienda nº 48 de supresión Artículo 25.7

Se suprime.

Justificación: Pasa a tener un artículo propio.

#### Enmienda núm. 49

Enmienda nº 49 adición Artículo 25.

Se añade un último punto con el siguiente tenor literal:

"Los planes de formación ocupacional incorporarán la formación en igualdad y género de trabajadoras y trabajadores, en mejora de empleo o en paro, en toda la oferta formativa regular para la inserción laboral que lleven a cabo el Servicio Canario de Empleo y las entidades colaboradoras."

Justificación: En cumplimiento con los objetivos de la ley.

## Enmienda núm. 50

Enmienda nº 50 adición Artículo 26-bis

"Artículo 26. Trabajo doméstico.

- 1. La Administración autonómica de Canarias realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas en situación de dependencia, no atendidas por los servicios públicos. El resultado se informará a la sociedad canaria para conocer de la cuenta satélite en relación a su importancia económica y social, así como en la implantación de políticas económicas y sociales.
- 2. Las administraciones públicas canarias fomentarán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, tanto si tienen un trabajo remunerado o no."

Justificación: Se hace necesario concienciar a la ciudadanía y a los poderes públicos del valor del trabajo doméstico.

Enmienda nº 51 de supresión y modificación Artículos 29 y 30

Nuevo texto:

"Artículo 29. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

- 1. La igualdad de mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Canarias, así como del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las administraciones públicas canarias, las organizaciones empresariales y sindicales, las cámaras de comercio, industria y navegación, las empresas y consorcios radicados en Canarias para tal fin.
- 2. Las administraciones públicas canarias incorporarán, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de su política económica, de desarrollo, creación de empleo y relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Canarias, con objeto de alcanzar un nivel de desarrollo sostenible y una sociedad del bienestar mediante la incorporación de todos los recursos humanos de población activa en condiciones de igualdad y ausencia de discriminación por razón de género.
- 3. Envirtuddelo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. A tal efecto, están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores.
- 4. Dadas las características del tejido empresarial de Canarias, constituido en su mayor parte por pequeñas y medianas empresas y por empresas familiares, están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas radicadas en Canarias que cuenten en su plantilla con un número superior a 50 trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares en cada una de las siete islas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación estatal sobre empresas de superior dimensión.
- 5. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas.
- 6. La administración autonómica de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentará e incentivará la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a la eliminación de las discriminaciones por razón de

género y a la promoción de condiciones de igualdad laboral de mujeres y hombres en las empresas, públicas o privadas, mediante la creación de un sello de Marca de Canaria de Igualdad a empresas promotoras de la igualdad de género en todos sus aspectos. Reglamentariamente, se establecerán las bases reguladoras de la postulación, evaluación y otorgamiento del sello de Marca Canaria de Igualdad en la empresa por el Gobierno de Canarias.

7. Las administraciones públicas canarias fomentarán y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, los poderes públicos de Canarias dispondrán la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, creación de servicios de cuidado de menores en el ámbito laboral o servicios de atención a personas dependientes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de trabajadoras y trabajadores o de espacios laborales de características especiales, como polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal."

Justificación: Clarifica el texto de la ley adaptado a la realidad canaria.

# Enmienda núm. 52

Enmienda nº 52 de supresión y modificación Artículo 34.3

Suprimir y modificar por: "Los planes de igualdad establecerán medidas correctoras y el plazo en el que deberán ser evaluados."

Justificación: Dar autonomía a cada empresa.

# Enmienda núm. 53

Enmienda nº 53 de adición Añadir un nuevo artículo

Artículo 36-bis A) "*Entidades colaboradoras*" Añadir un punto 3 en los siguientes términos:

"Se fomentarán las iniciativas surgidas en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades. El Gobierno de Canarias puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente."

Justificación: Fomentar el trabajo en igualdad de oportunidades.

## Enmienda núm. 54

Enmienda nº 54 de supresión

Artículo 38.3 suprimir.

Justificación: El articulado de la ley posibilita aprobar un plan y debe darse margen a las administraciones, por ser varios los colectivos a los que podrían ir destinados.

#### Enmienda núm. 55

Enmienda nº 55 de supresión y modificación Artículo 37

Cambiar "Marca de excelencia en igualdad" por: "Marca canaria en igualdad"

Justificación: Fomentaría mejor el trabajo en las empresas y se adapta mejor a la realidad canaria.

# Enmienda núm. 56

Enmienda nº 56 de supresión Artículo 39

Después de: "...faciliten la funcionalidad de la ciudad."

Justificación: Se entiende en contradicción con el propio concepto de movilidad laboral.

## Enmienda núm. 57

Enmienda nº 57 de adición: Nuevo artículo:

"Artículo 39-bis. Teletrabajo y trabajo en el domicilio.

Las administraciones públicas deben incentivar a las empresas, cuando las condiciones laborales lo permitan, dar el derecho de opción al trabajador/a a realizar su trabajo sin necesidad de desplazamiento siempre que se cumplan los propios objetivos marcados por las empresas y sin ir en detrimento de las condiciones laborales del resto de los trabajadores/as."

Justificación: Muchos trabajos no hace necesario el desplazamiento físico de la persona.

#### Enmienda núm. 58

Enmienda nº 58 de adición Artículo 39.2

Añadir después de: "...centros educativos" el siguiente texto: "Se promoverá la colaboración con las instituciones locales para la apertura del centro."

JUSTIFICACIÓN: Requisito indispensable para poder abrir los centros escolares.

## Enmienda núm. 59

Enmienda nº 59 de supresión y modificación Artículo 42

Se suprime en su totalidad por el siguiente texto:

"1. El Gobierno de Canarias, en coordinación con las organizaciones empresariales y sindicales, fomentará el permiso parental compartido, tanto en el ámbito público como privado, en los casos de nacimiento del hijo/a, adopción o acogimiento, incluyendo en iguales términos cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo. Asimismo, se establecerán incentivos a las empresas donde ambos ascendientes trabajen en la misma empresa.

Justificación: Se entiende que deben tener los mismos derechos la persona que trabaja en la Administración Pública que la de la empresa privada, y por ello el permiso de paternidad debe ser en iguales condiciones.

# Enmienda núm. 60

Enmienda nº 60 de supresión y modificación Artículo 43

Cambiar la rúbrica del capítulo por la siguiente denominación: "Perspectiva de Género en el Sistema Sanitario Público de Canarias"

JUSTIFICACIÓN: En concordancia con el articulado anterior.

# Enmienda núm. 61

Enmienda nº 61 de supresión Artículo 43.6

Justificación: Se subsume en un artículo posterior.

# Enmienda núm. 62

Enmienda nº 62 de adición Artículo 43.8

"8. La Administración sanitaria incorporará en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género."

Justificación: Completar los programas ya existentes en la Administración.

Enmienda nº 63 de adición Artículo 43.9

"9. El Sistema Canario de la Salud aplicará un lenguaje no sexista, en todas sus formas, y el criterio de eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud."

Justificación: Conseguir la igualdad de género en el ámbito sanitario.

#### Enmienda núm. 64

Enmienda nº 64 de adición

"Artículo 44-bis Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.

- "1. La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 2. El Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, incorporará la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres."

Justificación: Medidas para lograr la igualdad y perspectiva de género.

# Enmienda núm. 65

Enmienda nº 65 de adición Artículo 45

"3. Los programas de fomento y apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluirán actuaciones de sensibilización y formación con enfoque de género, junto con medidas estructurales y económicas, como la creación de servicios sociocomunitarios de atención a menores y personas dependientes, con especial atención a los nuevos modelos de familia, a las situaciones de

vulnerabilidad, lejanía, ruralidad, carencia de recursos o responsabilidades familiares no compartidas o la creación de bancos del tiempo en la Red Básica de Servicios Sociales de Canarias, para la promoción del voluntariado social y el intercambio de servicios no monetarizados. La creación de bancos de tiempo se hará en coordinación con los cabildos insulares y la Fecam con el objetivo de optimizar los recursos existentes y evitar duplicidades en las diferentes administraciones donde trabajan activamente personal voluntario y organizaciones no gubernamentales."

**J**USTIFICACIÓN: Optimizar y fomentar el voluntariado y la solidaridad en las personas que desean destinar parte de su tiempo a los demás.

## Enmienda núm. 66

Enmienda nº 66 de supresión y modificación

Se suprime el artículo 49 y se modifica en los siguientes términos:

"Artículo 49. Tráfico de personas y menores.

El Gobierno de Canarias pondrá en marcha acciones para combatir el tráfico de personas y menores, en especial en los casos de desapariciones, así como pondrá en marcha mecanismos especiales para luchar contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres. Se deberá hacer en coordinación con el resto de las administraciones a nivel internacional, europeo, estatal, insular y local."

**J**USTIFICACIÓN: Se hace necesaria una intervención integral en todos los niveles, porque aisladamente ninguna Administración podrá hacer frente al tráfico al nivel mundial.

# Enmienda núm. 67

Enmienda nº 67 de adición

Se añade un nuevo artículo:

"Artículo 49-bis. Personas prostituidas.

El Gobierno de Canarias reforzará los servicios de atención primaria para que sean ágiles y efectivos en la ayuda a las personas prostituidas, en especial a las mujeres por sufrir una situación de doble vulnerabilidad."

JUSTIFICACIÓN: Se hace necesario una protección por su situación de indefensión.

# Enmienda núm. 68

Enmienda nº 68 de adición

Se añade un nuevo apartado al artículo 50:

Artículo 50.2: "Se garantizará por parte de los poderes públicos que la discapacidad no sea un obstáculo para formar una familia y se garantizará tener acceso a la información sobre la planificación

familiar y reproducción y a decidir personalmente sobre las cuestiones que les afecten directamente a su integridad personal, así como potenciar medidas de apoyo a la inserción laboral y la eliminación de barreras que impidan la contratación de las personas con discapacidad."

Justificación: Colectivo que sufre una doble discriminación y debe escucharse sus reivindicaciones.

## Enmienda núm. 69

Enmienda nº 69 de adición

Añadir una sección 3ª al capítulo IV con la siguiente denominación: "*Puntos de encuentro familiar*"

# "Artículo 53. Puntos de encuentro familiar.

La Administración autonómica propiciará acuerdos y establecerá Puntos de Encuentro Familiar, en cada una de las siete islas, para favorecer el restablecimiento de las relaciones en conflicto entre madre y padre con sus hijos/as comunes y propiciar un marco de convivencia normalizada del menor con ambos progenitores; así como con el resto de la familia, en especial con las/os abuelas/os."

JUSTIFICACIÓN: Se facilitan medidas para la corresponsabilidad en la atención a los menores en aquellos casos donde el diálogo entre los padres y madres no sea posible, así como el derecho de los abuelos/as.

# Enmienda núm. 70

Enmienda nº 70 de adición

Añadir una sección 4ª al capítulo IV con la siguiente denominación: "Derecho a la maternidad"

#### "Artículo 53. Derecho a la maternidad.

- 1. La maternidad es una opción libremente elegida por la mujer sin que para ello exista ningún tipo de obstáculo debido a su minoría de edad, inestabilidad laboral, situación social, falta de recursos económicos o relación familiar inestable.
- 2. Los poderes públicos apoyarán a la mujer embarazada residente en la Comunidad Autónoma, así como a la mujer canaria en el exterior, en lo siguiente:
  - a) Tendrá derecho a ser asesorada sobre cómo superar cualquier conflicto que el embarazo le pueda suponer y a ser informada de forma personalizada sobre las ayudas y apoyos que puede recibir a la luz de sus circunstancias particulares.
  - b) Se potenciará la existencia de centros de asistencia y asesoramiento que proporcionen a la mujer que acuda información detallada sobre los recursos de protección social existentes de ámbito estatal, autonómico y local.
  - c) Se les dará prioridad para acceder a las prestaciones o ayudas, siempre que sean adecuadas a su necesidad económica.

- d) Se prestará especial atención a la mujer menor de edad que tendrá derecho, a una asistencia específica donde se recoja: educación para la maternidad, apoyo psicológico antes y después del parto, y asistencia singular para continuar con su proceso de formación escolar.
- e) Se potenciarán las subvenciones y la suscripción de convenios, tanto por las entidades públicas como privadas, con los centros de iniciativa social que se presten a ofrecer asesoramiento y ayudas. En los centros asistenciales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma será obligatorio informar sobre la red de apoyo a la mujer embarazada. Asimismo, están obligados a guardar secreto conforme a Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- f) Sepromoverán acciones para concienciar al varón, en especial, a los jóvenes, de su corresponsabilidad tanto durante como después del embarazo."

Justificación: Recoger un ámbito de cobertura a la mujer que desea ser madre.

#### Enmienda núm. 71

Enmienda nº 71 de adición Nuevo artículo:

- "Artículo 55-bis A) Espacios electorales.
- 1. Se fomentará el debate electoral sobre las cuestiones de perspectiva de género, a través del incremento de un 10% del tiempo gratuito de propaganda electoral en cada medio de comunicación de titularidad pública siempre que ese tiempo se destine a explicar propuestas de su programa electoral en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El incremento del tiempo corresponderá a la Junta Electoral de Canarias.
- 2. En los debates y entrevistas que se celebren durante el período electoral tanto en medios de titularidad pública como privada se recomienda dedicar un apartado a explicar las propuestas electorales de cada formación política en política de igualdad."

Justificación: Potenciar en las formaciones políticas que concurren a las elecciones la difusión de sus programas electorales en materia de igualdad.

## Enmienda núm. 72

Enmienda nº 72 de supresión y modificación Artículo 61

Donde dice: "...encomendará a uno de sus órganos directivos..." debe decir "encomendará a una Dirección General..."

**J**USTIFICACIÓN: Evitar el concepto jurídico indeterminado y establecer mayor concreción.

Enmienda nº 73 de supresión y modificación

Se suprime el artículo 64, que se modifica con el siguiente texto:

"Consejo Canario de Igualdad de Género: Se crea el Consejo Canario de Igualdad de Género, adscrito al organismo de políticas de igualdad, como órgano de participación de organizaciones de mujeres y hombres, entidades de iniciativa social y agentes sociales que desarrollan programas o actuaciones de igualdad de género en coordinación con las administraciones públicas canarias y que hayan incorporado a sus estatutos, como objeto social, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en Canarias, en su ámbito de intervención.

- 3. Son funciones del Consejo Canario de Igualdad de Género:
  - a) La promoción de estudios de diagnóstico e investigación sobre la situación de las empresas y la ciudadanía en relación a la igualdad de género
  - b) Impulsar y coordinar planes, proyectos y programas de actuaciones para la promoción de la igualdad en mujeres y hombres, que promuevan siempre la formación especializada en materia de igualdad de género.
  - c) Proponer, impulsar y, en su caso, elaborar las medidas necesarias para la adaptación de la normativa autonómica a la normativa comunitaria en materia de igualdad de género.
  - d) Proponer a los cabildos insulares y a las corporaciones locales, en el ámbito de sus competencias, la constitución de consejos de participación en materia de igualdad de género."

Justificación: Se hace absolutamente necesario ofrecer una formación especializada en materia de igualdad tanto en el ámbito público como en el privado y ofrecer verdaderas soluciones al vacío que existe en este sentido. Fomentar las carencias en igualdad de nuestras empresas canarias para valorar la situación real Se hace además necesaria la labor de ir adaptándonos a las directivas europeas que continuamente se publican en materia de igualdad.

# Enmienda núm. 74

Enmienda nº 74 de supresión y modificación Nuevo artículo

Artículo 65-bis Adjuntía de derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

- 1. Se crea la Adjuntía especial de Igualdad y Violencia de Género, integrada en la institución del Diputado del Común.
- 2. Son funciones de la Adjuntía la defensa y promoción del ejercicio de los derechos fundamentales, la igualdad, la integridad y las libertades públicas de las mujeres frente a cualquier tipo de actuación de

las administraciones públicas canarias, empresas, entidades u organismos públicos que pudieran constituir vulneración de los mismos; asesorar al Diputado o Diputada del Común para incorporar la perspectiva de género en sus acciones e intervenciones, contribuyendo a erradicar los actos de las administraciones públicas canarias que constituyan o evidencien discriminaciones hacia las mujeres.

3. Asimismo, la Adjuntía propondrá al o a la titular de la institución actuaciones para proteger los derechos de las mujeres y hombres, investigar y documentar sus quejas respecto de las administraciones en materia de derechos, igualdad y violencia de género, contemplando las medidas de erradicación de las mismas."

Justificación: En el Informe Anual del Diputado del Común deben figurar reclamaciones de vulneración de principio de igualdad de género por parte de la Administración.

#### Enmienda núm. 75

Enmienda nº 75: Disposición adicional primera

"Disposición adicional primera. Modificaciones en la legislación autonómica de Canarias.

Por imperativo legal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), en relación con la condición de plena ciudadanía de las mujeres en Canarias, se revisarán todos los textos normativos de las administraciones públicas canarias, suprimiendo el uso del masculino genérico sistemático en el lenguaje y adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, en los términos que proceda en cada caso."

# Enmienda núm. 76

Enmienda nº 76 Disposición adicional segunda

"Modificación de la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de la Mujer.

Se modifica la ley reguladora del organismo competente en materia de políticas de igualdad de género del Gobierno de Canarias, en los siguientes términos:

"Capítulo primero. Disposiciones generales

Artículo 1. El Instituto Canario de la Mujer pasará a denominarse 'Instituto Canario de Igualdad' como organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la consejería competente de Bienestar Social, funcionalmente dependerá de Presidencia de Gobierno."

- "Artículo 6. El Consejo Rector estará formado por:
- a) El Presidente/a, que será el Presidente/a de Gobierno
- b) Vicepresidencia primera, que será el consejero/a competente en Bienestar Social.
- c) Vicepresidencia segunda, que será el director/a del Instituto.

Enmienda nº 77: Disposición adicional tercera

Modificación de la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común.

Se modifica la presente norma en los siguientes términos:

"Denominación. Ley del Diputado o Diputada del Común"

"Título I. Ley del Diputado o la Diputada del Común y de la estructura de gobierno de la institución.

Artículo 1. Del Diputado o la Diputada del Común

El Diputado es el alto comisionado -la Diputada del Común es la alta comisionada- del Parlamento de Canarias, para la defensa de los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas en la Constitución, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de las administraciones autónoma y local, cuando ejercite competencias de la Comunidad Autónoma, dando cuenta al Parlamento.

2. La desigualdad entre mujeres y hombres por razón de género y la violencia de género, en todas sus manifestaciones, lesionan los derechos fundamentales de las mujeres, el ejercicio de la plena ciudadanía, la igualdad, la libertad, la dignidad, la integridad física, psíquica y sexual, las libertades constitucionales, lo que hace imperativo la creación de una Adjuntía especializada en esta materia.

Capítulo IV. De los adjuntos o las adjuntas.

Artículo 11.

- 1. El Diputado o la Diputada del Común estará auxiliado/a por sus Adjuntías, entre las cuales se podrá establecer un orden de prelación. En los supuestos de ausencia temporal de la persona titular de la institución, se podrá delegar el ejercicio de sus funciones en las Adjuntías, que la sustituirán en función de su orden de prelación.
- 2. Podrá designarse titular de una Adjuntía a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en pleno disfrute de sus derechos civiles y políticos y tenga, con arreglo al Estatuto de Autonomía, la condición política de ciudadanía canaria.
- 3. Los adjuntos y las adjuntas gozarán de las prerrogativas previstas para quien ejerza la titularidad de la institución, y les será de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido en el artículo 8 de esta ley.
- 4. La Diputada o el Diputado del Común podrá crear Adjuntías especializadas en determinadas materias, especialmente para la protección de los derechos de las personas y colectivos más vulnerables (mayores, menores, personas discapacitadas, personas en situación de exclusión social).
- 5. Se crea la Adjuntía especial de Igualdad entre mujeres y hombres y Violencia de Género, que desempeñará las siguientes funciones:
  - a) Proteger y promover los derechos fundamentales y las libertades individuales de las mujeres.

- b) Asesorar al Diputado o la Diputada del Común en la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- c) Poner de manifiesto las discriminaciones por razón de género provocadas por actos o disposiciones administrativas y llevar a cabo las actuaciones previstas en la ley reguladora de la institución en relación a las mismas
- d) Realizar investigaciones, documentar las quejas y emitir informes, propuestas de actuación y recomendaciones al Diputado o la Diputada del Común en materia de derechos de las mujeres, igualdad y violencia de género, para su tramitación ante las administraciones públicas canarias."

#### Enmienda núm. 78

Enmienda nº 78: Anexo a la ley

"Anexo de la ley

En el ámbito de aplicación de esta norma, se adoptarán los siguientes conceptos:

IGUALDAD LEGAL O FORMAL

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo.

# IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los sectores público o privado, como las derivadas de la maternidad, la asunción de las responsabilidades familiares, el estado civil y cualesquiera otras vinculadas a la condición de género.

La ausencia de barreras sexistas o discriminatorias para la igualdad real y efectiva de ambos sexos completa el reconocimiento de la igualdad jurídica formal y permite la existencia de un nuevo contrato social basado en la plena ciudadanía de las mujeres en la totalidad de derechos, libertades, recursos y oportunidades de participación social, cultural, política y económica.

# DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Constituye discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

#### **D**ISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

# Acoso sexual

A los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

# Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

# Acoso moral por razón de género

Constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaliéndose de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de

la persona acosada, determinada por las desigualdades de género.

El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por esta, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género.

La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.

# Segregación laboral

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

# a) Horizontal

Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

# b) VERTICAL

Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

#### DISCRIMINACIÓN LABORAL

Supone discriminación laboral por razón de género, directa o indirecta, de origen o resultado, cualquier trato o condiciones desiguales de mujeres y hombres en cuanto a: acceso al empleo; condiciones y relaciones laborales; contratación; promoción; formación ocupacional y profesional; segregación vertical y horizontal; retribución; clasificación y denominación ocupacional y profesional de puestos de trabajo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud y seguridad laboral; infrarrepresentación en órganos de dirección y gestión, consejos de administración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales y sociedades mercantiles; vulnerabilidad laboral; dificultades de conciliación laboral, personal y familiar debida a las condiciones y relaciones laborales.

# DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

Desigualdad salarial de las mujeres, computada en términos globales y resultado de la segregación horizontal o vertical en el mercado de trabajo. La discriminación retributiva hace referencia a un conjunto de conceptos retributivos: salario base; complementos salariales y prestaciones extrasalariales.

## FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas.

Doble discriminación o vulnerabilidad social de determinados colectivos de mujeres

Situación y condiciones de vida de determinados colectivos de mujeres en las que confluyen y se potencian mutuamente variables y fenómenos de desigualdad o discriminación física, económica, social, laboral o cultural y de discriminación por razón del rol de género, generando círculos de reproducción de la marginalidad y la exclusión difíciles de romper.

La feminización de la pobreza; el desempleo femenino; el impago de pensiones compensatorias y alimentarias; las responsabilidades familiares no compartidas; el abandono temprano y el retorno tardío al mercado de trabajo o la precariedad de las condiciones de salud muestran mayor incidencia sobre —y se generan en mayor índice entremujeres reclusas y exreclusas; mujeres migrantes y de minorías étnicas; mujeres víctimas de tráfico o explotación sexual; mujeres víctimas de violencia de género y de prácticas culturales contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual; mujeres mayores y discapacitadas; mujeres dependientes o cuidadoras; mujeres drogodependientes; madres adolescentes; mujeres en situación de aislamiento, ruralidad, marginalidad de áreas urbanas o dificultades de acceso a los recursos sociales, educativos, laborales o culturales; mujeres pensionistas con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional.

#### LENGUAJE SEXISTA

Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprensivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico.

Publicidad sexista o discriminatoria por razón de género

Todo tipo de actividad, producto o soporte comunicativo con fines comerciales o de proyección pública que utiliza el cuerpo y la imagen de la mujer como objeto de consumo; que transmite y consolida roles y estereotipos tradicionales y discriminatorios de género; que atenta contra los derechos y valores de la dignidad de las mujeres, el honor, la personalidad integral y su reconocimiento como ciudadana de pleno derecho; que utiliza con fines comerciales, infravalora o ridiculiza actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres, así como procesos biológicos, características físicas o edades de las mujeres; que potencia la invisibilidad o la infrarrepresentación de las mujeres en la sociedad, la cultura, la política o el trabajo y que destaca y utiliza como reclamo publicitario y motivo principal de valoración de las mujeres la belleza, la juventud o determinadas características de personalidad tradicionalmente atribuidas al rol femenino.

# DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Manifestaciones diferenciales por sexo en las condiciones del sistema educativo y en las relaciones escolares, generadas por los procesos de socialización desigual de mujeres y hombres y la transmisión de roles

y estereotipos de género, y proyectadas en fenómenos como: el analfabetismo; el absentismo escolar; el abandono y el fracaso escolar; la convivencia, comunicación y disciplina escolar; la falta de escolarización y la deserción temprana por motivos culturales o económicos; las relaciones y conductas sexistas y discriminatorias en el centro escolar; la segregación de opciones educativas y profesionales por sexos; la violencia de género; los embarazos adolescentes; el abuso, la agresión y el acoso moral escolar; los bajos resultados académicos; el fracaso de los métodos pedagógicos y los contenidos educativos programados en el proyecto educativo de centro; la escasa diversificación de opciones profesionales; la precaria integración laboral y profesional o la baja tasa de continuidad hacia estudios superiores.

#### **G**ÉNERO

Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos.

# Roles de género

Los roles sociales de género constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

# RELACIONES SOCIALES DE GÉNERO

Relaciones sociales entre personas del mismo o distinto sexo basadas en la desigual distribución de roles sociales que caracteriza a todo el sistema sexista y el contrato social de género. La identidad con el respectivo rol de género que se ha transmitido a mujeres y a hombres a través de pautas educativas y modelos de referencia, así como la conciencia de situación de poder o de falta de poder del propio rol, están presentes implícita o explícitamente en todas las relaciones entre ambos sexos, tanto públicas como privadas.

# Perspectiva o análisis de género

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos.

# Transversalidad y mainstreaming de género

La estrategia de transversalidad de género consiste en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas generales y sectoriales, como parte integral en el trabajo diario de las y los agentes normalmente involucrados en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de género.

El mainstreaming de género constituye la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, implica un cambio en las técnicas y herramientas institucionales y políticas y en la cultura organizativa de los poderes públicos, a efectos de promover la igualdad efectiva de ambos sexos y evitar el impacto desigual en función del género.

#### EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas-previstas y no previstas, deseadas o no- que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

# Indicadores sociales de género

Unidades de información estadística que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables.

# ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

## ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

Conjunto de instrumentos o productos estadísticos en los que se han incorporado variables e indicadores de medida específicos para la aplicación del análisis de género a la realidad cifrada, recogida y desglosada por sexo que se está estudiando. Para que las estadísticas puedan mostrar la desigual realidad social de mujeres y hombres han de incorporar variables específicas relacionadas con los diferentes roles sociales y con el impacto diferencial de cualquier fenómeno o medida sobre las personas.

#### Presupuestos públicos con enfoque de género

Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.

# CUENTA COMPLEMENTARIA O CUENTA SATÉLITE

Cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados gratuitamente por las mujeres en el hogar, el trabajo invisible o no monetarizado o las plusvalías generadas al Estado por las unidades familiares, que es preciso realizar de forma independiente de la contabilidad oficial, pero en coherencia con esta, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo gratuito por parte de las mujeres en la determinación del producto interior bruto (PIB) y en la previsión de necesidades sociales, la planificación de los servicios públicos y las prestaciones básicas del Estado.

# Composición o representación paritaria

Presencia de mujeres y hombres en la estructura de membrecía y titularidad de órganos, instituciones, organizaciones, empresas, consejos..., de forma que, en el conjunto al que se refiera la tasa de participación, la representación de cada sexo sea del 50%.

La composición equilibrada requiere la aplicación del criterio de alternancia de uno y otro sexo en las candidaturas, con el fin de evitar la subrepresentación femenina de resultado, y que, en caso de ausencia o baja sobrevenida de una de las personas candidatas, el sistema de alternancia de paso a la siguiente persona del mismo sexo en el orden de prelación.

# ACCIONES POSITIVAS

Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

# AGENTES O PROMOTORES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Figura profesional integrada en administraciones públicas, corporaciones, organismos autónomos,

organizaciones sociales, sindicales o empresariales, en empresas públicas o instituciones, encargada de coordinar la actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito concreto de intervención, así como del asesoramiento sobre la integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la acción social, sindical o empresarial, y sobre la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, las políticas públicas y las actuaciones de los agentes sociales.

#### PLANES DE IGUALDAD

Conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género.

#### COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN NO SEXISTA

Perspectiva y acción intencionada en la educación encaminada a la superación de los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género. La coeducación se refiere al horizonte del desarrollo integral de la persona superando las limitaciones de género y a procesos como el desarrollo de la autonomía personal; el desarrollo cognitivo, afectivo y social; el aprendizaje de pautas de relación, comunicación y resolución no violenta de conflictos; el respeto a la igualdad y a la diversidad de las personas de ambos sexos; la libre elección y desarrollo de orientación y conductas sexuales; la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público, privado y comunitario; la educación afectivosexual, salud sexual y reproductiva, orientaciones y conductas sexuales; la visibilidad, reconocimiento v dignificación de la contribución de las mujeres a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la teoría feminista, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género; el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la representación de mujeres y hombres; la orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género.

Conciliación de la vida Laboral, personal y familiar Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

# POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO

Conjunto organizado de medidas adoptadas por los poderes públicos dirigidas a la inserción, permanencia y promoción en el mercado laboral; a la contratación de mujeres en condiciones de estabilidad y calidad; a la igualdad retributiva; a la equiparación de la tasa de actividad y ocupación de ambos sexos en el mercado laboral; al refuerzo de la inspección de trabajo para asegurar la erradicación de la discriminación laboral contra las mujeres; al acceso de las mujeres a las profesiones en las que estén infrarrepresentadas; a la inserción laboral del colectivo de mujeres mayores de 45 años; al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado; al establecimiento de mecanismos que desvelen las situaciones de economía sumergida de las mujeres o al fomento de las iniciativas emprendedoras de las mujeres como empresarias y trabajadoras autónomas.

# PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad de mujeres y hombres. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres;

representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia en el horario laboral.

Sello de calidad y marca de excelencia empresarial en igualdad de género

Medidas de distinción e incentivo de empresas promotoras de la igualdad de género, adoptadas por los poderes públicos y dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la empresa. A tal fin, el sello de calidad y la marca de excelencia valoran iniciativas empresariales en materia de: representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; acceso al empleo y promoción profesional de mujeres y hombres en los puestos, niveles o categorías en los que se encuentren subrepresentados; garantía de igual retribución por trabajo de igual valor de mujeres y hombres; conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad; detección, prevención e intervención frente a la violencia de género en el ámbito laboral y empresarial; aplicación de criterios de uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad; implantación de un plan de igualdad en la empresa; actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de ambos sexos; producción de materiales curriculares no sexistas; que visibilicen el protagonismo de las mujeres en la historia y la sociedad; que desarrollen métodos de análisis para detectar y erradicar estereotipos sexistas y, en general, que incorporen la perspectiva coeducativa en los textos escolares.

# SÍNDROME DE ALIENACIÓN PARENTAL (SAP)

Se entiende como el establecimiento de barreras hacia la relación o incluso la incitación a odiar al progenitor no custodio por parte del progenitor que detenga la custodia monoparental.

## PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR

El Punto de Encuentro Familiar es un espacio neutral y acogedor donde se facilita el encuentro del menor con el progenitor no custodio y con otros miembros de la familia biológica, con el fin de cumplir el régimen de visitas, en aquellos casos en que las relaciones son conflictivas, garantizando el derecho de los niños a relacionarse con ambos padres, así como su seguridad.