

12 PASOS DE JUSTICIA HACIA LA IGUALDAD.
Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE)

1. **Ni una menos.** La violencia de género surge de la desigualdad estructural y bebe del modelo de masculinidad hegemónica. Queremos poner nuestros recursos al servicio de la toma de conciencia y del trabajo en la prevención del feminicidio desde todos los frentes posibles.

Reclamamos de los gobiernos **políticas de estado que garanticen la protección sin fisuras de todas las mujeres** y acaben con los discursos vacuos y cerrados que condenan a la mitad de la humanidad: defendemos desde ahora la justicia y libertad para todas.

2. **Estatuto de la Víctima del Delito**, es una nueva herramienta legal vigente desde octubre de 2015 y que beneficiará especialmente a las víctimas de delitos con impacto de género. Este estatuto incluye por primera vez, todo un catálogo de derechos procesales y extraprocesales a favor de las víctimas de delito, que parte del reconocimiento de la dignidad de las víctimas, la defensa de sus bienes materiales y morales y, con ello, los del conjunto de la sociedad. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4606

Demandamos la **urgente asignación de medios humanos y materiales necesarios para su aplicación efectiva y real**. No queremos leyes incumplidas o , lo que es lo mismo, carentes de los medios necesarios para que sean una realidad.

3. **Sextorsión”, un concepto nuevo para un viejo mal.** Proponemos una **regulación penal específica** para el fenómeno de la “*sextorsión*”, el abuso del poder al conceder un beneficio a cambio de sexo. Una antigua y repugnante práctica masculina, que se ceba con mujeres y niñas de todo el mundo, preferiblemente, en situación necesidad que las hace todavía más vulnerables ante este abominable actuar. No podemos avanzar hacia la igualdad, vulnerando la libertad sexual femenina.

4. **El doble impacto de las guerras en las mujeres y niñas.** Las guerras y los conflictos armados son especialmente crueles con las mujeres y las niñas. Se utiliza contra ellas la violencia sexual como arma de guerra y representan la mayoría de los desplazados y refugiados. Ese impacto no se traduce, a pesar de su valía y capacidad, en su participación en la solución del conflicto ni en el control posterior, lo que dificulta la reparación de los derechos vulnerados, acrecienta las desigualdades y el acceso a las oportunidades de la reconstrucción.

Reclamamos la necesaria **inclusión y participación de las mujeres en la solución de los conflictos** desde la fase de negociación hasta la de implementación de los acuerdos alcanzados en condiciones plenas de paridad. La participación de las mujeres en la construcción y consolidación de la paz es

esencial para la recuperación de la comunidad tras un conflicto y para que la concordia perdure en el tiempo.

5. **Educación y Formación, aváncame, avanzaremos tod@s.** El “Informe de Seguimiento de la Educación para todos en el Mundo”, de la UNESCO, puso de manifiesto el mantenimiento de la diferencia educacional entre mujeres y hombres, ya constatado en el anterior informe del 2013. Dos terceras partes de los casi ochocientos millones de personas analfabetas del mundo son mujeres. En países desarrollados la formación reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres, contribuyendo a mejorar la situación de las familias.

Proponemos, **la inclusión en los planes educativos de España de programas de igualdad de género** así como medidas de estímulo para reducir el abandono escolar y la colaboración de nuestro país con organizaciones internacionales que fomenten la preparación de las mujeres.

6. **Brecha Salarial.** La Comisión Europea describe la brecha salarial como la “diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”, pero es mucho más que eso: es la constatación de cómo el mercado laboral infravalora el trabajo de las mujeres.

Entendemos imprescindible que se establezca la obligatoriedad de **planes de igualdad y auditorias periódicas en materia salarial para empresas de más de 50 profesionales**, así como para cualquier empresa que contrate con la Administración o reciba subvenciones públicas.

7. **Maternidad, paternidad y conciliación.** Queremos políticas activas para una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar. Conciliar no es elegir. Conciliar no es renunciar. Conciliar es poder vivir una maternidad y paternidad responsable en armonía con las aspiraciones profesionales de mujeres y hombres. Proponemos una **ampliación de la licencia maternal** para que la mujer se reincorpore al trabajo recuperada del parto, sin merma de derechos y expectativas profesionales, y en condiciones beneficiosas para el bebé, con pleno respeto a la lactancia materna y a la madurez biológica de los hijos.

Proponemos una **ampliación de la licencia paternal**, con los consiguientes efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, propiciando cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

8. **Acoso Sexual ocupacional.** El acoso sexual en el trabajo está considerado por el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en Recomendación del año 1992, como una forma de discriminación para la mujer, al margen de constituir un problema para su salud y seguridad en el trabajo. Pese a ello esta causa de discriminación para las mujeres continúa teniendo presencia en el ámbito laboral, y conlleva para las mujeres que la sufren importantes secuelas psíquicas, que conducen a silenciar el acoso sexual sufrido por riesgo de ser descalificados sus testimonios.

Estas situaciones deben ser totalmente erradicadas para garantizar el derecho constitucional a la igualdad, sin prevalencia de ninguna discriminación por razón de sexo.

Reivindicamos implantación de medidas de prevención, ayuda y visibilización. Es necesario reforzar la normativa reguladora de la prohibición del acoso sexual en el trabajo, para conseguir su máxima eficacia, y también implantar medidas de apoyo psicoterapéutico, mediante unidades médicas especializadas que, junto con los servicios de asistencia jurídica gratuita, faciliten la denuncia del acoso sexual en el trabajo.

- 9. La feminización profesional y las condiciones de trabajo.** La mujer se encuentra plenamente integrada en el mercado de trabajo español, pero sus condiciones de trabajo aun son inferiores a las del colectivo masculino y la negociación colectiva es una de las herramientas para avanzar en esta materia. Existen sectores feminizados que tienen condiciones laborales precarias y en aquellos sectores en que prestan servicios igual número de hombres y mujeres, existen categorías/puestos de trabajo feminizados que comparativamente tienen condiciones de trabajo más precarias.

Por ello, es necesario realizar un **esfuerzo formativo y de información para superar esta situación** y conseguir que a través de la negociación colectiva se establezcan sistemas de valoración de puestos de trabajo, de clasificación profesional y de promoción profesional que favorezcan por igual a ambos sexos.

- 10. Contra la doble discriminación de la mujer inmigrante.** Las dramáticas circunstancias en las que cientos de miles de personas emprenden un proyecto migratorio resultan especialmente sangrantes en el caso de las mujeres y niñas. A la huida del hambre, de la miseria y de la guerra se une una situación de absoluta desprotección en la que las mujeres a menudo son tratadas como mercancía sometida a explotación laboral o sexual. Una vez llegan a su destino esta situación se perpetúa, de tal forma que en una tierra de pretendida libertad ven reproducirse los mismos esquemas de dominación de los que intentaban huir. Frente a ello es precisa una reacción urgente y eficaz.

Se hace necesario que **en las políticas de asilo se atienda al riesgo de discriminación por género**, como elemento determinante para su concesión, de forma mucho más amplia a como prevé la legislación actual.

Deben **incrementarse las posibilidades de actuación en materia de protección de mujeres víctimas de trata de seres humanos**, así como los organismos competentes para conferir este estatus, hoy en manos exclusivas de la Policía.

Han de desarrollarse **políticas activas de integración** dirigidas a la mujer inmigrante, garantizando así que el cambio asumido no se limite a un mero traslado físico, sino que constituya una oportunidad de igualdad real y efectiva.

11. Las mujeres en la carrera judicial y su infrarepresentación en los puestos de alta responsabilidad. De las 5.352 que en la actualidad formamos parte de la carrera judicial, el 52 por ciento somos mujeres y el 48 por ciento hombres. La media de la antigüedad muestra una diferencia mínima entre hombres y mujeres (19,2 años los hombres y 14,4 años las mujeres). Sólo el 13 por ciento de las personas que integran el Tribunal Supremo son mujeres. Y en el turno de juristas de reconocida competencia las 13 personas que han accedido al Tribunal Supremo, son hombres y no se ha nombrado ninguna mujer .

Exigimos que en la plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, **la adopción de medidas positivas** hasta que se equiparen la representación de mujeres y hombres, sin que antigüedad sea un mérito. En igualdad de méritos será nombrada una mujer para ocupar dichas plazas

12. Visibilización femenina en el lenguaje. El lenguaje son más que palabras. El lenguaje es un reflejo del pensamiento y es el instrumento a través del cual no solo se nombra la realidad sino que se interpreta la misma. El lenguaje androcéntrico es un reflejo de una realidad en la que el hombre es la medida de todas las cosas y las mujeres somos la excepción a la regla de expresión universal, convirtiendo lo femenino en algo inferior o subordinado. El uso del masculino reproduce y oculta la desigualdad entre mujeres y hombres. El lenguaje no sexista puede convertirse en un poderoso instrumento para el cambio.

Proponemos que, en el ámbito de todas las administraciones públicas pero, muy especialmente, en el ámbito de la justicia, se adopten **políticas que promuevan y exijan un uso no sexista del lenguaje en todo tipo de documentos**

Reclamamos que la **normativa tanto existente como futura erradique toda forma de lenguaje androcéntrico.**

Las Socias Fundadoras de la Asociación De Mujeres Juezas de España (AMJE).
Noviembre de 2015