Consello da Economía Social de Galicia

Consideración para o Dictame sobre o Anteproxecto de Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

A igualdade de mulleres e de homes é un dereito fundamental para todas e todos e constitúe un valor capital para a democracia, sendo recollido no ordenamento xurídico vixente. A igualdade, ademais de ser recoñecida legalmente, ten que ser exercida efectivamente e implica todos os aspectos da vida: políticos, económicos, sociais e culturais. Pero, a pesar do recoñecemento formal e dos progresos existentes neste eido, a igualdade das mulleres e dos homes na vida cotiá non é unha realidade.

A representante do **Consello Galego de Economía Social** e membro da Comisión sectorial 2, **expón os seguintes aspectos** con respecto ao texto do Anteproxecto de Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, no marco do proceso de elaboración do ditame sobre o devandito Anteproxecto:

1.- Identificación da Economía Social

Nas Seccións 2ª e 3ª. Establécense medidas de Promoción do benestar laboral das mulleres e sobre A responsabilidade social das empresas e entidades do terceiro sector en materia de igualdade.

Entendemos que van destinadas a aquelas empresas e entidades que non son sector público, identificándos como "empresas e terceiro sector".

Dende a Economía Social, discrepamos no uso desta terminoloxía e **propoñemos a utilización do término economía social en lugar de terceiro sector** ou ben, a utilización de ambos; empresas, economía social e terceiro sector.

Tal como indican Rafael Chaves e José Luis Monzón (CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa Nº 93/2018): " "el concepto de economía social continúa siendo, el paradigma principal en lo que respecta al espacio situado entre la economía pública y la economía capitalista. Dispone de un amplio consenso científico y político en cuanto a su definición, se halla bien institucionalizado y cuantificado y presenta una fuerte notoriedad científica y social".

Consideramos que as entidades que integran o terceiro sector forman parte da Economía Social e solidaria, non sendo así á inversa. Xa que o concepto de terceiro sector ben definido por aquelas (Juan J. Gómez Álvarez, en ponencia presentada ao 33 Congreso de Ciriec, xuño 2022): "entidades que tengan una organización formal sean privadas, tengan una completa ausencia de ánimo de lucro, gocen de capacidad de autogestión o autocontrol de sus actividades y tengan un alto grado de participación voluntaria, tradicionalmente fundaciones y asociaciones" establecendo que, na sú*a opinión, o "tercer sector se encuadraría dentro de la economía social".*

En definición de Rafael Chaves e José Luis Monzón (CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa Nº 93/2018): "La economía social integra dos grandes subsectores: a) el subsector de mercado o empresarial y b) el subsector de productores no de mercado. El primer subsector estaría integrado fundamentalmente por cooperativas, mutualidades y otras empresas sociales que obtienen sus recursos fundamentalmente de la venta de bienes y servicios en el mercado mientras el segundo subsector estaría integrado fundamentalmente por las instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares y lo que en otras tradiciones científicas se ha denominado el *nonprofit sector* (tercer sector no lucrativo)."

A OIT na súa Resolución relativa ao traballo decente e a economía social e solidaria (Conferencia Internacional del Trabajo -110ª reunión, 10 de xuño de 2022), establece que "La Economía Social y Solidaria engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios."

2.- Recoñecemento e procedemento adaptado para as Cooperativas de Traballo

O texto do anteproxecto de lei identifica como ferramenta do compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, no marco das relacións laborais, os Plans de Igualdade.

Plans de Igualdade que non son aplicables ás cooperativas de traballo asociado, agás que teñan persoal asalariado por conta allea. O texto normativo NON recoñece ás persoas socias traballadoras das cooperativas de traballo asociado, como destinatarias de Plans de Igualdade, a pesar de ser quen desenvolve a actividade laboral da empresa. Xerando unha situación discriminatoria no acceso a financiamento e licitacións públicas, ou no acceso á Certificación galega de excelencia en igualdade, a pesar de ser o modelo empresarial que achega os mellores datos de presenza de mulleres, tanto na composición das empresas como na presenza destas nos órganos de xestión e dirección.

O texto recolle e pon en valor a voluntariedade da elaboración de Plans de igualdade, cando por norma non sexan obrigatorios, pero exclúe desta voluntariedade ás cooperativas de traballo asociado, aínda cando se poidan identificar como empresas obrigadas a elo, polo seu tamaño, por exemplo.

A norma crea a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade como distintivo para recoñecer a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade para a

equiparación laboral entre mulleres e homes. Pero para a obtención deste distintivo o primeiro dos requisitos é "*contar cun plan de igualdade negociado e inscrito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos dependente da autoridade laboral, estatal ou autonómica, de acordo co establecido na lexislación laboral vixente."* O que elimina toda opción de acceso á Certificación Galega de Excelencia en Igualdade para as empresas cooperativas de traballo asociado, agás que teñan persoal asalariado (non socio). Sen ter presente os límites á contratación que establece a propia Lei de cooperativas.

Asemade, o anteproxecto identifica como ámbito de actuación, o emprendemento, favorecendo e protexendo o emprendemento feminino. Cun único enfoque de emprendemento como un proceso individual pero non colectivo. Descoñecemos o motivo pero, como se traslada en parágrafos anteriores, as sociedades promovidas polas persoas traballadoras quedan excluídas dos procesos e apoios que regula esta lei, dando lugar a unha clara situación de desigualdade. Amais dunha preocupante falta de posta en valor dos procesos colectivos de creación de empresa e emprego, propios da Economía Social.

Proposta

Unha norma que regula o compromiso coa igualdade en diversos ámbitos de actuación, non debería manter a exclusión na súa implementación, a parte das empresas galegas, Cooperativas de Traballo Asociado, e máis cando son as que teñen nos seus principios constituintes, actuacións e valores que defenden e garanten a igualdade e o trato en igualdade das persoas

Propoñemos, polo tanto, a **habilitación dun procedemento alternativo, para as cooperativas de traballo e as súas persoas socias traballadoras,** que garanta os procesos de recoñecemento e apoios públicos, ben sexa a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, o acceso non discriminatorio a licitacións publicas e o acceso a financiamento público para realizar un "Regulamento de actuacións e compromisos coa igualdade" (sexa esta o calquera outra a súa denominación). Este Regulamento afecta ás persoas socias traballadores e non exime da existencia dun Plan de Igualdade, voluntario ou obrigatorio, na Cooperativa, respecto do persoal asalariado, de existir este.

Entendemos que a formalización do regulamento, terá que supor unha revisión por parte da administración competente, o seu rexistro (no Regcon ou no Rexistro de cooperativas), e o recoñecemento e validación do mesmo, ao nivel dun Plan de Igualdade ao uso, para evitar a exclusión ou a falta de recoñecemento en procesos de licitación e axudas públicas.

Sabemos que a situación de exclusión actual é compartida por todas as cooperativas de traballo do estado, así que animamos á Xunta de Galicia a ser pioneira neste recoñecemento e regulación, en apoio ao cooperativismo de traballo e na procura de igualdade no eido do emprendemento, do emprego e de todas as empresas.

3.- Outras cuestións:

3.1.- aspectos da redacción e niveis de compromiso

Chama a atención que nalgúns artigos do Anteproxecto non se utilice a palabra **garantir**, que é a propia dun texto legal, no referente ao acceso e ao exercicio de dereitos exposto no devandito texto normativo.

Este é o caso dos dous exemplos que seguidamente se expoñen:

***Artigo 39**. Actuacións específicas en materia de saúde.*

A Xunta de Galicia, a través do Servizo Galego de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverá as seguintes actuacións:

(…)

m) Ofertar/acadar servizos adecuados de saúde nas zonas rurais e costeiras respecto aos aspectos referidos nas letras anteriores.

***Artigo 167**. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral no traballo vinculado aos sectores agrario, agroalimentario e marítimo.*

1. *De conformidade co principio reitor de equilibrio territorial establecido no artigo 4.e) la Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, a Xunta de Galicia, a través das consellerías en cada caso competentes, procurará que o acceso das mulleres e homes residentes en zonas rurais e costeiras non urbanas, que traballen por conta allea ou propia, aos recursos públicos establecidos para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sexa equiparable aos das persoas residentes en zonas urbanas.*

Neste sentido, **proponse** a seguinte redacción dos artigos citados.

Artigo 39. Actuacións específicas en materia de saúde.

A Xunta de Galicia, a través do Servizo Galego de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverá as seguintes actuacións:

(…)

m) Garantir en todo o territorio os servizos adecuados de saúde respecto aos aspectos referidos nas letras anteriores.

Artigo 167. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral no traballo vinculado aos sectores agrario, agroalimentario e marítimo.

1. De conformidade co principio reitor de equilibrio territorial establecido no artigo 4.e) la Lei 5/2021, do 2 de febreiro, de impulso demográfico de Galicia, a Xunta de Galicia, a través das consellerías en cada caso competentes, garantirá que o acceso das mulleres e homes residentes en zonas rurais e costeiras non urbanas, que traballen por conta allea ou propia, aos recursos públicos establecidos para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sexa equiparable aos das persoas residentes en zonas urbanas.

3.2.- equiparación no recoñecemento de dereitos

O Anteproxecto de lei fai o recoñecemento dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral no artigo 18 nos seguintes termos "*en orde ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do reparto equilibrado entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio por parte destes."*

Así mesmo, e principalmente no eido das relacións laborais do Titulo III e do Capítulo IV do Titulo VI, da Administración como ente empregador, recóllense aspectos sobre a conciliación e a corresponsabilidade principalmente de cara ó fomento de medidas de carácter económico ou de fórmulas de traballo que faciliten a conciliación.

Se ben no ámbito da Administración Pública se recollen unha serie de medidas de conciliación e corresponsabilidade (artigos 186 a 192), no ámbito das empresas e entidades do terceiro sector non se fomenten a asunción das mesmas medidas que as garantidas para a Administración.

3.3.- recursos económicos

Ao longo do articulado do Anteproxecto non se atopan referencias á necesidade de recursos públicos que contribúan ó exercicio efectivo do dereito de conciliación. En base a isto, sería axeitada a inclusión dunha referencia á dotación en todo o territorio de recursos de benestar que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das mulleres e dos homes, como poden ser as escolas infantís, os centros de día, ou as residencias para persoas maiores e dependentes, por exemplo.

Por outra parte, a Disposición derradeira segunda. *Dotación orzamentaria,* recolle que "*A Xunta de Galicia dotará anualmente nos seus orzamentos as partidas necesarias para poñer en práctica as medidas que se desenvolvan en cumprimento desta lei*".

E o anteproxecto de Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, inclúe un notable número de alusións a medidas de fomento e apoio económico, axudas públicas, apoios directos para facer fronte a cargas, organización da igualdade, etc. Todas estas alusións teñen a unha implicación económica e orzamentaria directa.

Neste sentido, resultaría acaído poder contar entre a documentación, a memoria económica do anteproxecto de lei que permitira advertir o potencial alcance social real da aprobación da Lei.

3.4.- coordinación entre administracións e sostibilidade dos recursos

Ademais, é preciso salientar o rol fundamental que teñen as Administracións Locais en relación coas políticas de fomento da igualdade de oportunidades, así como coas políticas locais de

benestar entendidas como elemento fundamental que operativiza a igualdade de oportunidades e a conciliación da vida familiar e laboral.

Dende este punto de vista, tendo en conta o importante elemento multi-nivel da política de igualdade de oportunidades recoñecido no propio Anteproxecto, así como devandita ausencia de memoria económica, queda a dúbida de se a dotación de medios para a implantación da futura Lei en coordinación coas Administracións Locais quedará limitada á convocatoria anual de liñas de financiamento.

Neste sentido, o modelo de relación entre administracións centrado nas convocatorias anuais de liñas de financiamento verifícase por parte de diferentes estudos académicos como asimétrico, ineficaz ou ineficiente, dando lugar a unha política pública fragmentada e a unha infradotación de medios nas administracións locais (neste caso) que as imposibilita para desenvolver as medidas de xeito estratéxico e acorde ás necesidades.

Por isto, para acadar a implementación eficaz e integrada dunha normativa pertinente, é preciso que a Xunta de Galicia avance con respecto a un sistema de relación entre institucións baseado na convocatoria anual de financiamento, camiñando cara a estabilidade plurianual, creando un marco de implementación da normativa integrado nas administracións galegas e que, como consecuencia, mellore na eficacia da mesma facilitando a realización de avaliacións integrais da política pública a medio prazo.

Santiago de Compostela, a 14 de marzo de 2023.