

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA LEY DE MEDIACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME

1.1 Denominación del anteproyecto de ley

Ley de Mediación de la Comunitat Valenciana

1.2. Órgano directivo que promueve el proyecto de ley objeto de informe y órgano a quien se remite.

Mediante resolución de la Hble. Consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas, de 24 de enero de 2017, se ha encomendado a la Dirección General de Reformas Democráticas, la elaboración del citado anteproyecto de ley y de la documentación complementaria, atendiendo a razones organizativas y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y en el Decreto 154/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

Por otro lado, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, operada por la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, en su artículo 45, que añade un artículo 4 bis a la misma, la Dirección General de Reformas Democráticas ha elaborado, con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, según lo previsto en el artículo 5.3 del mencionado Decreto 154/2015, el presente Informe de Evaluación de Impacto de Género.

1.3. Contexto legislativo

Sobre el principio de igualdad y la promoción de la igualdad de género:

El artículo 14 de la Constitución Española reconoce la igualdad ante la ley prohibiendo cualquier tipo de discriminación, incluyendo las discriminaciones por razón de género. Por otro lado, el artículo 9.2 de la Constitución, establece el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad e igualdad de todas las personas sean reales y efectivas, incluyendo, la promoción real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

Siguiendo estas directrices, el legislador estatal ha elaborado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A nivel autonómico, el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana contiene diversas referencias a la igualdad entre hombres y mujeres. Así, el artículo 10.3 establece que la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, es uno de los ámbitos en los que se centrará primordialmente la actuación de la Generalitat; el artículo 11 indica que *“la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones”*. Asimismo, el artículo 49.1.26ª atribuye a la Generalitat competencia exclusiva en materia de *“promoción de la mujer”*; y, finalmente, la Disposición Adicional Cuarta de la norma institucional básica valenciana señala lo siguiente: *“Las instituciones y administraciones de la Generalitat evitarán utilizar en sus expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de su sexo o cualquier otra condición social cuyo tratamiento diferenciado esté vetado por nuestro ordenamiento constitucional”*.

En este sentido, el legislador valenciano, dentro del marco de sus competencias, ha desarrollado la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Sobre el deber de realizar un Informe de Impacto de Género:

El artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Dicho artículo, a tenor de lo previsto en el apartado 1 de la Disposición Final Primera de la propia Ley Orgánica 3/2007, se encuentra entre los preceptos de la norma que constituyen *“regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1ª de la Constitución”*. Para concretar este precepto la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, en su Capítulo XII sobre la modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, a través de su artículo 45 añade un artículo 4 bis a la misma, con la siguiente redacción:

Artículo 4 bis. Informes de impacto de género

Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación

Sobre la implantación del lenguaje no sexista:

En este ámbito, tanto el legislador estatal como el autonómico se han mostrado también sensibles a la necesidad de modificar los hábitos existentes. Así, mientras el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cita, de nuevo como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, *“la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”*, el artículo 48 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, está dedicado precisamente al lenguaje no sexista en los escritos administrativos y establece que *“las administraciones públicas valencianas pondrán en*

marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”, y en consonancia con lo anterior, el Decreto 167/2011, de 4 de noviembre, del Consell, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, entre sus funciones se encuentra la de “velar para que ninguna disposición dictada en el ámbito de la Comunitat Valenciana comporte discriminación por razón de sexo.”

1.4. Objetivos generales del proyecto

Según dispone la Exposición de Motivos de la norma: *“es implantar, desarrollar e impulsar un marco jurídico en el que incardinar los procedimientos de mediación, presentes y los que puedan establecerse en el futuro, intrajudiciales y extrajudiciales, que se desarrollen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, en los términos y condiciones reguladas en la presente ley. Asimismo pretende garantizar la profesionalidad de la mediación a través de la formación y de la especialización de las personas mediadoras”.*

La norma también busca *dotar de seguridad jurídica al procedimiento, garantizando la calidad y fiabilidad del sistema, propiciando el aumento de la confianza por parte de la ciudadanía incrementando sus probabilidades de éxito. Pretende hacer posible la obtención de soluciones responsables, propias y eficaces a los conflictos, generando mayor seguridad en el cumplimiento posterior de los acuerdos y favoreciendo la pervivencia de las relaciones futuras entre las partes en conflicto.*

En la parte dispositiva de la norma, el artículo 1, relativo a la finalidad de la ley, establece:

“Esta ley tiene por finalidad:

- a) Establecer el marco regulador general y común para la mediación en la Comunitat Valenciana, en los términos previstos en la presente ley.*
- b) Poner a disposición de la ciudadanía el recurso de la mediación como una parte del derecho de acceso a la justicia dentro del proceso judicial o como alternativa al mismo.*
- c) Promover y fomentar la resolución de controversias a través de la mediación.*

d) Garantizar la profesionalidad e institucionalización de la mediación”.

1.5. Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres

Esta ley no prevé unos objetivos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, si bien, al tener por objeto la regulación integral del instrumento de la mediación, va a permitir la actuación en diversos ámbitos y, en concreto, puede resultar un instrumento útil en la prevención y resolución de determinados conflictos de género y del ámbito familiar.

Además, como se ha mencionado y así se expresa en la exposición de motivos de la ley, la norma contribuye a garantizar el derecho de acceso a la justicia y a la promoción de la libertad e igualdad de las personas. Los métodos alternativos de resolución de conflictos suponen un importante refuerzo al acceso a la justicia, a través de la mediación basada en la libertad de la ciudadanía y en el derecho de disponer de una forma alternativa a la hora de abordar los conflictos, en igualdad de condiciones con la vía judicial y contribuyen al fomento de la cultura de la paz, del diálogo, de la participación, de la convivencia, de la justicia reparadora, de la escucha y del reconocimiento del otro, así como la regeneración de los lazos sociales; todos ellos son objetivos de una sociedad democrática, igualitaria y no discriminatoria.

La mediación, así entendida, refuerza la idea del “acceso a la justicia integral” como un derecho de la ciudadanía, como un derecho de todas las personas (mujeres y hombres), reconocido tanto en los textos internacionales como en las Constituciones modernas y que implica el acceso sin discriminación de ningún tipo, tampoco de género, a la misma. Teniendo en especial consideración las circunstancias que puedan hacer a una persona más vulnerable o que puedan dificultar su acceso en condiciones de igualdad a la misma.

En concreto, la ley prevé la extensión del servicio de asistencia jurídica gratuita a quienes siendo personas beneficiarias de este derecho opten por acudir a la mediación para resolver sus controversias. Entre las personas que tienen reconocido este derecho están las víctimas de violencia de género (si bien, en materia penal, la mediación entre el agresor y la víctima está prohibida por la norma estatal, en el resto de materias la mediación es válida y recomendable).

La aplicación de la norma redundará en una mayor facilidad de las mujeres para resolver sus conflictos, a nivel familiar, laboral, penal, administrativo o civil, con un menor coste (tanto económico como psicológico), manteniendo intacta la posibilidad de acudir en cualquier caso a la vía judicial. Además esta vía reduce los tiempos de resolución del conflicto.

Por último la norma realiza un uso efectivo del lenguaje no sexista, mostrando la vocación del anteproyecto de garantizar la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer en el texto y en la realidad social. Además recoge otra de las exigencias de la normativa para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la paridad de los órganos creados (art. 18).

2. IDENTIFICACIÓN PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

Como acabamos de mencionar, el anteproyecto supone un importante refuerzo al derecho fundamental de todas las personas a la tutela judicial efectiva, favoreciendo el fomento de la cultura de la paz, del diálogo, de la participación, de la convivencia, de la escucha y del reconocimiento de la otra persona. La regulación integral de la mediación facilita a las mujeres una vía más cercana y rápida y menos costosa de resolución de conflictos, a nivel familiar, laboral, penal, administrativo o civil, dejando abierta la posibilidad de acudir en cualquier caso a la vía judicial.

Además, esta ley regula un nuevo nicho de trabajo en el que intervienen mayoritariamente profesionales mujeres (como se analizará en el apartado de “identificación de la situación de partida”).

Se trata, por tanto, de una ley con una clara incidencia sobre mujeres y hombres, y por tanto entendemos que el presente informe de impacto de género es **PERTINENTE**.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

A día de hoy no contamos con datos diferenciados por género sobre las personas que han acudido a la mediación u otro tipo de mecanismos de resolución alternativa de conflictos en la Comunitat Valenciana. Si que contamos con datos de víctimas mujeres que han acudido a las oficinas de atención a las víctimas de FAVIDE y datos desagregados por sexo de la mediación en Cataluña.

Ambos datos muestran, por un lado la gran incidencia de esta ley sobre las mujeres, y por otro las desigualdades e injusticias que se producen en determinados ámbitos (como el penal).

De los datos desagregados por género del Libro Blanco de la Mediación de Cataluña¹, podemos concluir que el porcentaje de mujeres y hombres que acuden a este servicio es muy similar, (siendo ligeramente mayor el de mujeres), si bien, es evidente que en el caso de las personas mediadoras, el número de mujeres que se dedican profesionalmente a esta actividad es mucho mayor que el de hombres.

Datos desagregados por género del Libro Blanco de la Mediación de Cataluña

TOTAL PERSONAS MEDIADAS

HOMBRES	49'5 %
MUJERES	50'5 %

TOTAL PERSONAS MEDIADORAS

HOMBRES	21'7 %
MUJERES	78'3%

Sobre los datos facilitados por FAVIDE, es alarmante el porcentaje de mujeres atendidas en estas oficinas (se trata de oficinas que atienden a todo tipo de víctimas del delito). Hablamos de más de un 80% de mujeres, lo que supone casi 4.100 atendidas en el año 2015, sin tener en cuenta los casos pendientes, frente a menos del 20% de hombres.

La mediación, podría ser un buen medio para resolver algunos de los conflictos de estas mujeres. Como hemos mencionado, la mediación es un método de resolución de conflictos poco “agresivo”, más cercano y ágil, que trata de buscar un acuerdo entre las partes sin enfrentamiento.

Lo cierto es que hemos de tener en cuenta que el propio anteproyecto excluye la mediación en los casos en los que se aprecie que una de las partes está ejerciendo violencia o maltrato sobre la otra (artículo 5.3 a) sobre la voluntariedad y artículo 25 g), sobre las obligaciones de la persona

1 http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/lilibres_fora_colleccio/libro_blanco_mediacion.pdf

mediadora). Además la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 44, sobre la competencia, introduce una modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial (1/1985), en la que veda el uso de la mediación en los supuestos enumerados (relacionados todos con la violencia de género).

A pesar de lo dicho, son numerosos los aspectos derivados del delito en los que sí puede intervenir la mediación de forma muy positiva (por ejemplo: en el tema de la vivienda, los hijos, la economía, las relaciones laborales etc.).

Datos Oficinas FAVIDE, víctimas atendidas por género en el año 2015²

	TOTALES		ALICANTE		CASTELLÓN		VALENCIA	
TOTAL	13.599	100,00%	5.116	37,62%	3.172	23,33%	5.311	39,05%
Mujer	10.929	80,37%	4.088	79,91%	2.330	73,46%	4.511	84,94%
Hombre	2.670	19,63%	1.028	20,09%	842	26,54%	800	15,06%

4. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD

La aplicación de esta ley hace prever, a rasgos generales, efectos positivos sobre las mujeres, ya que implica la puesta a disposición de la ciudadanía de un método de resolución de conflictos más cercano y económicamente menos gravoso, si bien, manteniéndose en todo momento la posibilidad de acudir a tribunales.

Además, el anteproyecto que se informa recoge varias medidas de acción positiva que contribuyen a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, como el uso del lenguaje no sexista y la previsión de la paridad en la composición de los órganos creados (en concreto, en el artículo 18.2 sobre el Consejo asesor de mediación). Todo esto contribuye a hacer visible un tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer, teniendo unos claros efectos positivos no solo como ejemplo de buena práctica pública, sino

²Estadísticas OAVD 2015 <http://www.favide.es/es/estadistica-de-actividades>

que, además, hace visible a la mujer y la discriminación intrínseca a la que se le somete cultural e históricamente, en cuestiones tan cotidianas como el lenguaje o la promoción profesional.

Por otro lado partiendo de los principios y valores que desprende la Exposición de Motivos queda claro que las actuaciones derivadas de este anteproyecto y las concreciones posteriores del mismo se realizarán partiendo de los principios democráticos y el respeto a los derechos humanos, incluyendo la igualdad y la no discriminación de la mujer.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO

5.1. Valoración por áreas

a) Presencia de mujeres y hombres

El Anteproyecto de Ley de Mediación realiza un uso efectivo del lenguaje no sexista, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer en el texto.

En este ámbito el impacto es **positivo** ya que se recoge la composición paritaria de los órganos y comités que crea la norma.

b) Acceso a los recursos

La norma no hace previsiones sobre el acceso a ayudas, indemnizaciones, subvenciones etc. pero si recoge la posibilidad de extender la asistencia jurídica gratuita a la mediación para aquellos casos previstos en las normas específicas, lo que incluye a las víctimas de violencia de género (artículo 2. g) de la Ley 1/1996 de asistencia jurídica gratuita). En este ámbito el impacto es **positivo**.

c) Participación en la toma de decisiones

Respecto al establecimiento de medidas de acción positiva, el texto recoge convenientemente el respeto a la normativa sobre paridad entre mujeres y hombres en la formación del Consejo asesor de mediación (artículo 18.2).

En este ámbito el impacto es **positivo** ya que se recoge la composición paritaria de los órganos y comités que crea la norma.

d) Normas sociales y valores

Los valores y principios de la ley tienen un impacto **positivo** pues, al facilitar el acceso a sistemas alternativos de resolución de conflictos, se está fomentando directamente la cultura del diálogo, la empatía, la igualdad, la convivencia pacífica y el respeto a la otra persona. Además, de facilitar el reconocimiento de los derechos de todas las personas.

e) Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad

Con carácter general, el espíritu y contenido del Anteproyecto de Ley de Mediación de la Comunitat Valenciana cumple lo establecido en las leyes nacionales y autonómicas sobre igualdad de mujeres y hombres, especialmente en lo que a la actuación de los poderes públicos se refiere.

La norma recoge, entre otras cuestiones, el derecho de las personas mediadoras a dar por finalizada la mediación en determinados supuestos, entre los que contempla el deber de prestación de especial atención a aquellos casos en los que se aprecie violencia.

Además, el Anteproyecto cumple el principio del artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 48 de la Ley 9/2003 sobre implantación del lenguaje no sexista.

En lo que respecta al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, la valoración debe ser **positiva**.

6. CONCLUSIÓN.

En conclusión, el impacto del Anteproyecto de Ley de Mediación de la Comunitat Valenciana, desde la perspectiva de las políticas de género, es **POSITIVO**, dado que permite a la Administración del Consell continuar con el objetivo de luchar contra la discriminación por razón de sexo y de avanzar en la ruptura de estereotipos, transmitiendo a la sociedad la imperiosa necesidad de modificar hábitos, roles y costumbres que, hoy por hoy, no resultan aceptables.

Por último, según lo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007, y siguiendo los principios de actuación de la mencionada Ley 9/2003, la Dirección General de Reformas Democráticas y Libertades Públicas ha elaborado el presente informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto de Ley de Mediación de la Comunitat Valenciana con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad de la

Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, según lo previsto en el artículo 5.3 del Decreto 154/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

Valencia, 9 de mayo de 2017

EL DIRECTOR GENERAL DE REFORMAS DEMOCRÁTICAS

José García Añón