

Editorial

Las mujeres juristas hemos realizado verdaderos esfuerzos para conseguir elevar a rango de ley vindicaciones feministas que tienen como objetivo dar solidez al pacto intergéneros de compartir la vida pública, la corresponsabilidad en la familia y las tareas domésticas.

Hacer de la Ley un instrumento para combatir la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, conyugal, sexual, laboral, etc., también ha sido y es un objetivo de las organizaciones de juristas.

Además, a lo largo de los años de lucha para conseguir hacer efectivos los derechos de las mujeres, las juristas no han limitado las reivindicaciones a los ámbitos territoriales del respectivo Estado, sino que han hecho extensiva la demanda de justicia para las mujeres a cualquier parte del mundo.

Los crímenes por honor, las lapidaciones, las ablaciones, la trata, la explotación, la esclavitud civil, la pobreza y un largo etcétera de vulneraciones de los Derechos Humanos han sido denunciados por las organizaciones de mujeres, que han conseguido hacer visible tanta injusticia y el género de las destinatarias.

Las juristas hemos sido conscientes que incorporar los derechos de las mujeres al ordenamiento jurídico significaba el reconocimiento del poder y autoridad ema-

nada del Estado; el esfuerzo no se limita a la aprobación de las leyes, sino estar vigilantes de la interpretación llevadas a cabo por la doctrina; hemos elaborado jurisprudencia feminista para que las leyes se aplicaran sin trabas para la efectividad de los derechos.

La globalización ha cambiado el modo de vida las personas, y también ha afectado a las Normas; las relaciones humanas no sólo están reguladas por las ordenanzas municipales, la normativa autonómica y las leyes promulgada por el Estado, sino que también las organizaciones supraestatales, como la Unión Europea, emanan normativa que afecta a la ciudadanía, siempre investidas de mayor o menor soberanía.

Los reglamentos de la Unión Europea son obligatorios y las directivas tienen que ser traspuestas en los respectivos Estados miembros en el plazo al efecto previsto.

Simultáneamente a las normas emanadas de los poderes públicos, surge toda una normativa de autorregulación, siendo trascendente para la vida de las personas,

su gestación, emisión y aplicación que es ajena a las instituciones legislativas. Organizaciones privadas nacionales e internacionales establecen normas de autorregulación publicitaria, audiovisuales, de gestión y prevención de riesgos laborales, de medio ambiente, de control de los mercados, bursátiles, de estándares de calidad, comercio electrónico, códigos de conducta, directrices para multinacionales, cuya observancia y cumplimiento es generalizado. Como reconocimiento se obtiene la certificación emitida por la organización.

Las normas de autorregulación son una fuente de derecho privado, al que las mujeres juristas han de aportar la perspectiva de género.

No prestar atención a la normativa privada de autorregulación, que cada vez está más generalizada, puede significar que las mujeres sean nuevamente excluidas de determinados aspectos de la vida pública.

La *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* significa un cambio fundamental en la perspectiva feminista de las normas jurídicas. La introducción de la responsabilidad social de las empresas en el Título VII de la Ley afianza la igualdad de género entre el empresariado y los comités de empresa y en la negociación colectiva.

La Responsabilidad Social de las Empresas, parte de una premisa, el cumplimiento riguroso de las leyes, es decir, el elemento de voluntariedad surge una vez que se aplica la normativa obligatoria. Incorporar la Igualdad de Género como una dimensión de la Responsabilidad Social Empresarial, supone que las empresas establezcan planes de igualdad e incorporen a las

mujeres directivas en sus consejos de administración.

La Responsabilidad Social implica empresas libres de acoso, con horarios flexibles, donde la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sea posible y donde la promoción y la permanencia de talentos esté libre de los prejuicios y estereotipos de género.

Las empresas socialmente responsables, deben invertir en las empleadas que sean o haya sido víctimas de violencia de género. La salud y seguridad de las trabajadoras debería ser un requisito más allá de lo que establecen las normas laborales previstas en la *Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Además desde la Responsabilidad Social Empresarial se fomenta la *alianza empresarial contra la violencia de género* que, como en otros Estados miembros de la UE, genera una bolsa de empleo para mujeres que han sufrido malos tratos, carecen de empleo y recursos para restablecer su proyecto de vida.

Las certificaciones de igualdad de género no deberían ser ajenas a las asociaciones de mujeres. Las organizaciones feministas deben emitir certificaciones de cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas o administraciones públicas, teniendo esta certificación una carga ética, lo que será un valor añadido para las empresas que incorporen la igualdad.

Para que las mujeres no sea apartadas de las normas autoregulatorias harán falta mujeres emprendedoras, directivas, *lideresas* sindicales, juristas de prestigio reconocido, en una palabra mujeres empoderadas que defiendan la igualdad de género como un paradigma de justicia social. 