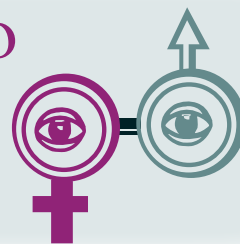


# Perspectiva de género



## Comparecencia de la Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis ante la Comisión de Derechos de la Mujer el 16 de octubre de 2006 <sup>1</sup>

*Altamira Gonzalo Valgañón\**

**M**uchas gracias en nombre de mi Asociación por la invitación que nos han hecho para comparecer ante esta Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer en la tramitación parlamentaria de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Creemos que la futura ley de Igualdad efectiva tiene una enorme importancia. Porque la lucha de las mujeres para conseguir la igualdad viene siendo dura y larga y, aunque la Constitución de 1978 estableció en su artículo 1 que España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento

jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, y que el artículo 14 recoge el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación entre otras, por razón de sexo, lo cierto es que la igualdad no es una realidad para las mujeres: los datos existentes de su situación en los ámbitos económico, social, político, empleo, sanidad, vivienda, ocio, etc., ponen en evidencia la desigualdad.

Creemos que la Ley de Igualdad es un instrumento adecuado para luchar contra la desigualdad, por lo que la Asociación de Mujeres Juristas Themis valora muy positivamente la iniciativa legislativa y el conteni-

---

\*D.<sup>a</sup> Altamira Gonzalo Valgañón  
Presidenta  
Asociación de Mujeres Juristas Themis.

---

1. Diario de Sesiones de las Cortes Generales, VIII Legislatura Num. 76/06 de 16 de octubre pág. 29 a 39.



do de la misma, que pretendemos ayudar a mejorar con nuestras aportaciones.

El fin primordial de la Asociación de Mujeres Juristas Themis es conseguir la tutela judicial efectiva de los derechos de las mujeres y llevamos casi 20 años defendiéndolas ante los tribunales por los distintos atropellos que padecen en su derecho a ser ciudadanas, y en esta tarea hemos acumulado a lo largo de estos años una amplia experiencia.

Por este aprendizaje sabemos que las carencias de las mujeres para ser sujetos de derechos en igualdad con los hombres son numerosas y somos conscientes que **los derechos, o están expresamente recogidos en el ordenamiento jurídico, o, de lo contrario es imposible su reconocimiento.** Por eso creemos que la Ley de Igualdad debe recoger derechos concretos de las mujeres, que podamos invocar y hacer efectivos ante los Tribunales.

A nuestro juicio los objetivos que debería alcanzar la ley tienen que ver con los reductos más importantes de discriminación existentes contra las mujeres:

- Su escasa presencia en los órganos de decisión.
- La discriminación en el empleo.
- La no corresponsabilidad familiar.
- La discriminación en la vida civil: educación, sanidad, la familia, la previsión social.

El proyecto de Ley aborda la mayor parte de estas materias, pero echamos en falta aspectos importantes que afectan a la vida de las mujeres, que tiene que ver con la previsión social, y medidas que impliquen a los hombres en el cuidado de los familia-

res dependientes. A ellos me referiré más adelante.

Ciñéndome al contenido concreto del Proyecto de Ley, permítanme hacer en nombre de Themis, las siguientes sugerencias que pretenden únicamente mejorar su contenido, pues ya ha quedado dicho que lo valoramos en general muy positivamente:

**PRIMERA. - La igualdad como principio, la igualdad como derecho.**

El proyecto de Ley se refiere al principio de igualdad y al derecho a la igualdad

“ La Ley de igualdad debe recoger derechos concretos de las mujeres, que podamos invocar y hacer efectivos ante los Tribunales. ”

en muchos casos de forma indistinta, no dejando claro las diferencias que existen entre igualdad y principio.

La Constitución diferencia claramente la Igualdad como valor superior (artículo 1) que ha de inspirar todo el ordenamiento jurídico, la Igualdad como Principio General (art. 9.2) que ha de inspirar la actuación de los poderes públicos e Igualdad como Derecho fundamental (art. 14) con las garantías del art. 53.2 de la Constitución.

La igualdad entre mujeres y hombres no sólo es un principio que inspira el ordenamiento jurídico. Es también un derecho fundamental recogido como tal en el art. 14 de la Constitución Española.



El artículo 53.1 de la Constitución incluye la igualdad entre los Derechos y Libertades Fundamentales, y, por tanto, la Ley que ahora se debate ha de regular el Derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres; de manera que a nuestro entender el objeto de la Ley ha de ser hacer efectivo el Derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestro Tribunal Constitucional viene reconociendo desde el año 1987 que la igualdad del art. 14 es un Derecho Fundamental y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, desde el año 1977 también ha considerado que la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los Derechos Fundamentales.

Así debería recogerse en el artículo 1 de la Ley (también en el Preámbulo en el que únicamente se refiere a la igualdad como principio y no como derecho). Las mujeres tenemos derecho a la igualdad y este derecho es fundamental.

Las medidas de acción positiva del artículo 11 deberían estar basadas en el derecho fundamental a la igualdad más que en un principio general del Derecho, cuya fuerza normativa es considerablemente inferior. En el art. 12.1 del proyecto sí se utiliza la igualdad como Derecho. Debiera hacerse así en todo el articulado, salvo cuando se deba referir a la igualdad como principio general.

También sugerimos que en el artículo 14, en el que se definen los criterios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 1º se defina como criterio general de actuación “la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres”, supri-

miendo el “compromiso”, por lo que de acto de voluntad tiene esa expresión.

En Themis somos conscientes de que los derechos o están recogidos expresamente en el ordenamiento jurídico o de lo contrario es imposible su reconocimiento. Nuestros Tribunales aplican derechos e interpretan los principios y en materia de género sabemos que en general existen grandes dificultades para encontrar interpretaciones que favorezcan los intereses de las mujeres. Por ello es tan importante que la igualdad se contemple como lo que es, como un derecho y no sólo como un principio.

**SEGUNDO.- La Ley debe establecer la paridad como criterio de representación equilibrada.**

Para que la representación sea representativa es necesario que sea el reflejo de la sociedad, para ello es necesaria la paridad en los órganos políticos, porque la sociedad está compuesta por hombres y mujeres.

Frente al criterio del 60%-40% que se prevé en el Proyecto, Disposición Adicional Primera, como representación equilibrada de ambos sexos, creemos que **lo razonable es que el principio de representación equilibrada es el 50%** o lo más próximo al mismo cuando el número sea impar, que habrá una persona más de un sexo que de otro. Y cuando el nombramiento sea de una

“...es necesaria la paridad en los órganos políticos, porque la sociedad está compuesta por hombres y mujeres.”



sola persona, que exista alternancia entre un sexo y otro.

Al amparo del art. 9.2 de la Constitución Española, las leyes de paridad son un instrumento para conseguir la plena igualdad política, obligando jurídicamente aquello que no ha sido posible conseguir de forma espontánea.

Creemos que el 60-40% se plantea en el Proyecto de Ley con carácter de mínimo y que no será un obstáculo para llegar a la paridad. Pero se queda a medio camino y esta Ley debe tener vocación de futuro.

Tampoco creemos que sea adecuado para corregir la desigualdad existente establecer tramos de 5, porque se puede poner a las tres primeras personas de la lista del mismo sexo, sin que se favorezca a las mujeres, perpetuándose la situación actual o incluso empeorando.

El *sistema de cremallera* es el más justo; sistema que además ya ha sido utilizado por el partido del Gobierno, por lo que es razonable que se proponga esta fórmula para la Ley de Igualdad.

- ◆ Creemos también que **debe extenderse la paridad electoral a todos los municipios, incluidos los de menos de 5.000 habitantes**, pues aunque en ellos sólo viva aproximadamente el 13% de la población, eso no puede ser una causa de discriminación y también debe tenerse en cuenta que existen cerca de 7.000 los municipios que tienen menos de esa población, a los que no sería justo excepcionar de esta regulación.
- ◆ En lo que concierne a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la **Adminis-**

**tración del Estado**, no es suficiente la definición que se contiene en el artículo 48 del proyecto: “El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración del Estado”. Es sumamente indefinida la formulación. Se propone sustituir por “El Gobierno cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración del estado, tal como se define en la Disposición Adicional primera de la presente Ley.”.

- ◆ En relación al **Consejo General del Poder Judicial**, nos llama la atención que no se establezca que su composición responda al principio de representación equilibrada o paritaria. Y llama más la atención esta omisión cuando sí se prevé en la Dispos. Adic. Tercera la modificación del art. 136 bis de la LOPJ para implantar la representación equilibrada en la Comisión de Igualdad del Consejo, que, aunque es importante, sólo tiene funciones de asesoramiento.

La importancia que tiene la sensibilidad de la Administración de Justicia hacia la discriminación de que aún son víctimas las mujeres, es evidente y su función en

“Es importante que la composición del órgano de gobierno de los jueces haga visible la presencia de las mujeres en su máximo órgano.”



la interpretación de las normas desde una perspectiva de género, también. Por ello es tan importante que la composición del órgano de gobierno de los jueces haga visible la presencia de las mujeres en términos de igualdad en su máximo órgano.

- ◆ En materia también de paridad, nos llama la atención que en el art. 16 del proyecto, referido a los **nombramientos realizados por los Poderes Públicos**, no se les impone ninguna obligación para que hagan efectivo el derecho a una representación equilibrada de mujeres y nombres en los nombramientos, limitándose a decir que “procurarán atender al principio de presencia equilibrada”.

Desde nuestra Asociación consideramos que debe regularse como obligación, en atención al desarrollo de un derecho fundamental, pues la Constitución, art. 9.2 impone a los Poderes Públicos la obligación de promover la igualdad y esta es una medida concreta en ese sentido.

En definitiva, la Ley debe tratar de remover los obstáculos que impiden la presencia de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres en las listas electorales y en los órganos públicos de poder. Y en este extremo, como lo es en otros, la Ley debería ser valiente.

### TERCERO.- Los permisos parentales.

En el ámbito laboral hay fortísimas resistencias para hacer efectivo el derecho a la igualdad de las mujeres respecto a los hombres.

Desde el año 1980 el Estatuto de los Trabajadores ha introducido, de manera incluso

reiterativa, en su articulado el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo y la incorporación a la Unión Europea representó un fortalecimiento de este derecho.

Pero el transcurso del tiempo ha demostrado que no ha sido suficiente.

La maternidad ha sido y es una causa de exclusión y de discriminación para las mujeres, al extremo de haber descendido gravemente la tasa de natalidad en nuestro país, y esta Ley creemos que tiene la obligación de entrar ahí y tratar de suprimir esta gravísima barrera que tenemos todas las mujeres, especialmente las que trabajan en el ámbito privado.

- ◆ **Creemos, en primer lugar, que debe suprimirse la exigencia de periodo de carencia para tener derecho a la prestación por maternidad.** Es cierto que el proyecto dulcifica la exigencia actual e introduce el subsidio, pero, si estamos de acuerdo en la función social de la maternidad-paternidad, no sólo debe facilitarse el acceso de las mujeres a la prestación, sino que deben suprimirse las barreras consistentes en exigir tiempo de cotización previo, al igual que por ejemplo no existe cuando se trata de prestaciones derivadas de un accidente de trabajo.
- ◆ La regulación de un **permiso de paternidad** supondrá una mayor implicación de los padres en el cuidado y crianza de los hijos comunes, pretendiendo con ello garantizar la corresponsabilidad de los progenitores en las tareas de cuidados de los hijos e hijas, para que las mujeres puedan acceder y permanecer en el mercado laboral en condiciones de igualdad.



“...se deben adoptar otras medidas que incidan en la corresponsabilidad, como permisos flexibles y con carácter individual e igualitario para ambos progenitores...”

En este sentido, creemos también que no sólo es importante la creación de un permiso de paternidad de mayor amplitud que el de ocho días que se propone en el proyecto de Ley, sino que se deben adoptar otras medidas que incidan en la corresponsabilidad, como permisos flexibles y con carácter individual e igualitario para ambos progenitores, ya que este es uno de los aspectos de los que más se quejan los empresarios (permisos para llevar a los hijos al médico, para ir a hablar al colegio o para quedarse cuidando a los niños en casa cuando están enfermos). Así y dependiendo de la edad de los hijos e hijas, los progenitores tendrían unas horas al año, a repartir al 50% para estos menesteres, porque hasta ahora recaen exclusivamente sobre las mujeres. Con ello contribuiríamos a conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

- ◆ **Proponemos que el permiso de paternidad tenga una duración de cuatro semanas, con tendencia a igualar el de la madre, salvo en el periodo que corresponde a recuperación física postparto.**

No encontramos razones objetivas que justifiquen una duración inferior.

En cuanto a las razones presupuestarias, que las hay, para no proponer una duración superior a ocho días, baste con señalar los siguientes datos ofrecidos por la Seguridad Social:

De enero a junio de 2005: 148.640 procesos por maternidad

146.102 percibidos por la madre. 98,29%  
2.538 percibidos por el padre. 1,71%

De enero a junio de 2006: 158.009 procesos por maternidad.

55.462 percibidos por la madre. 98,3%  
2.547 percibidos por el padre. 1,7%

De manera que, desgraciadamente, no es un gasto elevado hasta la fecha el correspondiente a la prestación de paternidad. Además, según la profesora Amelia Valcárcel, el gasto de maternidad en España es igual al gasto en asistencia sanitaria prestada a los hombres por accidentes deportivos. La prestación que se plantea por paternidad es de un importe muy inferior (cuatro frente a dieciséis semanas y afectará a un colectivo muy inferior al de las madres).

- ◆ Dentro de este apartado sobre la corresponsabilidad, **echamos en falta en el proyecto medidas que impliquen a los hombres en el cuidado de otros familiares dependientes.** La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del año 1999 hace extensiva la excedencia por cuidado de familiares por afinidad hasta el segundo grado; lo que ha tenido como consecuencia que las mujeres (en función de los roles de género y porque sus ingresos de trabajo son inferiores a los hombres) han sido las que han hecho uso de estas excedencias para cuidado no sólo de familiares directos, sino de los familiares directos



del marido. El Proyecto de Ley insiste en ello en la Disposición Adicional décimo primera, apartado 8, cuando propone la modificación del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores al regular para ampliar la excedencia por cuidado de familiares. Y esto debe suprimirse. También debería suprimirse la referencia al parentesco por afinidad en el artículo 180.2 de la Ley General de la Seguridad Social que se contiene en la Disposición Adicional Décimo Octava, que regula las consecuencias en las cotizaciones de los periodos de excedencia.

La corresponsabilidad en el cuidado de la familia obliga a modificar este planteamiento y una fórmula adecuada de conciliación podría ser que las excedencias, permisos o reducciones de jornada se efectuaran con carácter general para el cuidado de personas enfermas o dependientes por consanguinidad y sólo excepcionalmente, por afinidad.

**CUARTO.- Propuesta de modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil.**

En la Disposición Adicional Quinta del proyecto se proponen algunas modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Proponemos que se incluya además la reforma del art. 188 (que regula la suspensión de las vistas), en el apartado 5, de manera que entre las causas justificadas de suspensión del juicio **se incluya la baja por maternidad de la abogada.**

La razón está en que aún cuando por interpretación analógica la baja por maternidad es un supuesto asimilable a la enfermedad o a la imposibilidad absoluta, a veces no ha sido interpretado así por los Tribunales,

haciendo a las abogadas que sufren esta discriminación enfrentarse a situaciones absurdas, como tener que acudir a juicio con su bebé.

**QUINTO.- Propuesta de modificación del art. 40 de la Ley General de Seguridad social y de los artículos 1397, 1404, 1422 y 1347 del Código Civil.**

**Proponemos en esencia que las cotizaciones hechas a Seguridad Social constante matrimonio en régimen económico de comunidad, beneficien a ambos cónyuges por mitad.**

En la Asociación de Mujeres Juristas Themis observamos, de un lado, que las mujeres tienen las pensiones más bajas que las de sus esposos, como consecuencia de haber percibido salarios más bajos y del sistema contributivo de Seguridad Social, y de otro, que cuando se han dedicado íntegramente al cuidado de la familia, esto no ha tenido trascendencia en el sistema de cotizaciones a Seguridad Social, de manera que carecen de derechos propios a pensiones, no obstante estar casadas en régimen de gananciales y haber cotizado al sistema de Seguridad Social a través de

“...las mujeres tienen las pensiones más bajas que las de sus esposos, como consecuencia de haber percibido salarios más bajos y del sistema contributivo de Seguridad Social...”



los trabajos de sus esposos. La naturaleza jurídica de dichas cotizaciones es ganancial a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.347.1 del Código Civil.

Estas cotizaciones hechas por la empresa y por el trabajador, que son rendimientos del trabajo y por tanto, se insiste, pertenecen a la sociedad de gananciales, benefician únicamente al titular de las mismas, normalmente el esposo y a la esposa sólo como derecho derivado, es decir, a través de la pensión de viudedad, pero no para los supuestos de enfermedad o vejez, lo que además de ser una injusticia histórica hacia las mujeres, ha sido la causa de la dependencia económica y del empobrecimiento de muchas de ellas, situación que se ve agravada en caso de crisis familiar.

Esta situación exige una reparación, que se propone que consista en que las cotizaciones que realice cada cónyuge constante matrimonio sometido al régimen común, beneficie a ambos cónyuges por mitad, con el lógico reflejo en las prestaciones y en la liquidación y división de la sociedad conyugal en caso de crisis familiar. De esta manera cada cónyuge recibirá en proporción a la mitad de lo aportado por ambos y cada uno de ellos tendrá su propio derecho a pensión, si bien en una cuantía inferior a la que le correspondería de percibirla uno sólo de ellos, como ocurre actualmente.

Estas modificaciones afectarían al Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social y al Código Civil, y son las siguientes:

- Se propone introducir un apartado 1 bis al **artículo 40** del Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**:
- “1bis. No obstante, se admitirá la cesión hasta la mitad de la prestación a favor del cónyuge o ex cónyuge del titular de la prestación en los términos pactados según los artículos 1404 y 1431 del Código civil. Comunicado el pacto de cesión de la prestación a la Tesorería General de la Seguridad Social, esta hará directamente el abono correspondiente al cónyuge o ex cónyuge.”*
- Se propone la modificación del **artículo 1347** del **Código Civil**, que quedará así:

*“1º Los obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges, incluyendo las cotizaciones y las aportaciones realizadas por el o la cónyuge o por su empresario constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”*
  - Se propone la modificación del **artículo 1397** del **Código Civil** introduciendo un número 4 del siguiente contenido:

*“4º Las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados debidamente actualizadas. A estos efectos cualquiera de los cónyuges o ex cónyuges podrá solicitar el cálculo actualizado a la Tesorería general de la Seguridad Social o en su caso al sujeto gestor del régimen.”*
  - Se propone la modificación del **artículo 1422** del **Código Civil**, introduciendo un segundo párrafo:

*“También se adicionará al patrimonio final el valor actualizado de las cotizacio-*



nes y las aportaciones realizadas constante matrimonio por el cónyuge o por su empresario a favor de cada cónyuge a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”

- Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al artículo **1404** del **Código Civil**:

*“Los cónyuges podrán pactar el abono correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación, sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad.*

*Tal pacto se formalizará en escritura pública o en convenio regulador judicialmente aprobado y se comunicará a la Seguridad Social o, en su caso, al sujeto gestor del régimen, para realizar directamente los pagos correspondientes al cónyuge acreedor mientras la prestación no se extinga.”*

- Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al **artículo 1431** del **Código Civil**:

*“No obstante, los cónyuges podrán pactar el abono de la parte del crédito de participación correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad de dicha prestación.”*

El 2º párrafo sería como en el apartado anterior.

Esta propuesta responde a razones de estricta justicia para con las mujeres a quienes se les ha estado negando históricamente algo que les pertenece, convirtiéndolas en seres vulnerables económicamente.

Señoras Diputadas. Creo que deben estar orgullosas de participar en una Legislatura que si por algo se caracteriza es por luchar ejemplarmente contra la discriminación de la que somos víctimas las mujeres. La Ley Integral contra la Violencia de Género; la Ley que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo; la modificación del Código Civil y ahora la Ley de Igualdad sitúan a nuestro país a la cabecera de Europa, cuando en esta materia hemos sido siempre la cola.

Están a punto de aprobar una Ley que será ejemplar para muchos países y una Ley que tiene vocación de durar muchos años. Mejoremos el proyecto en todo lo que sea posible. Muchas mujeres se lo agradecerán. Muchas gracias. ☐





## No todo vale igual en igualdad

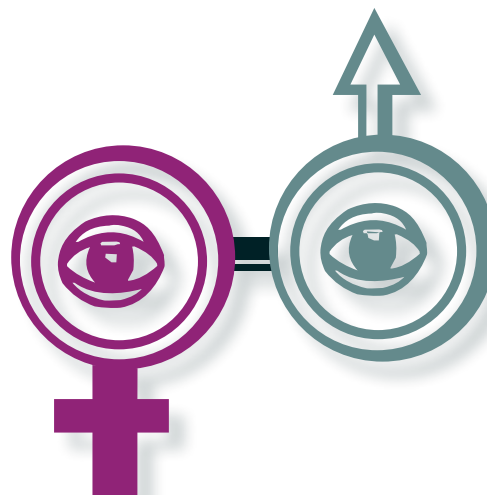
*Teresa Freixes Sanjuán\**

**L**a **igualdad**, como cualquier otro bien jurídico (interés social digno de protección jurídica), puede revestir diversas naturalezas al transformarse en institución jurídica (al pasar a ser regulada por el ordenamiento). También cabe afirmar que puede ostentar diversas estructuras jurídicas, puesto que puede juridificarse como valor, como principio, como derecho fundamental, como obligación, como objetivo... en dependencia de los efectos que quienes legislan decidan otorgar a la institución.

Es importante, desde este orden de consideraciones, ser conscientes de la necesidad de acertar en la forma que revista la juridificación de los intereses sociales legítimos, ya que el hecho de que la institución jurídica que los regule sea una u otra va a tener efectos de muy distinta índole e intensidad. Los efectos jurídicos de los valores no son iguales a los de los principios ni éstos a los de los derechos fundamentales; tampoco lo son los de los objetivos o los de las obligaciones. Desde Santi Romano o Kelsen hasta Bobbio o Häberle, se ha afirmado con insistencia la diferencia entre los distintos modos de producción de normas, las diferencias

entre las diversas instituciones jurídicas y los variables efectos que de unos y otras se derivan. De ahí que tengamos que ser sumamente cuidadosos en la producción normativa sobre la igualdad y en su interpretación y aplicación, puesto que, aunque todo el Derecho sea válido, no todo vale igual en el Derecho.

Pongamos un ejemplo. La **igualdad** se regula con distintas estructuras jurídicas en la propia Constitución española de 1978, cúspide del ordenamiento y norma suprema jerárquica del resto de las normas y lo mismo sucede en el Derecho comunitario vigente. Todas las regulaciones de la igualdad producen efectos jurídicos, en unos casos de aplicación directa, en otros de orientación; a veces las regula-



\*D.<sup>a</sup> Teresa Freixes es Catedrática de Derecho Constitucional. Catedrática Jean Monnet.



ciones constitucionales o comunitarias constituyen gérmenes de normas que van a plasmarse en leyes o directivas y otras veces crean obligaciones o determinan objetivos.

Así, en la **Constitución (CE) de 1978**, la igualdad presenta diferentes manifestaciones, las cuales comportan diversos grados de eficacia y posibilidades interpretativas diferentes:

a.- La igualdad como valor constitucional del **art. 1.1 CE**: La Constitución configura a la igualdad, en el art. 1.1 CE, como "*valor superior del ordenamiento jurídico*" que impregna todo el ordenamiento y que, en consecuencia, podría contribuir a fundamentar la presentación de un recurso o cuestión de inconstitucional contra una ley infractora de valores constitucionales. Este valor constitucional, conjuntamente con los otros que también reconoce el art. 1.1 y que son la libertad, la justicia y el pluralismo político, impregnan al conjunto del texto constitucional y deben presidir su interpretación y aplicación.

b.- La igualdad como derecho público subjetivo del **art. 14 CE**, "*igualdad ante la ley*", susceptible de recurso de amparo ordinario y constitucional. Cualquier derecho, fundamental o no,

“ Todas las regulaciones de la igualdad producen efectos jurídicos, en unos casos de aplicación directa, en otros de orientación.”

cuya vulneración en un caso concreto suponga asimismo la violación de la igualdad, queda protegido por el recurso de amparo al tener la igualdad una vis expansiva general. Cabe también la interposición del recurso o cuestión de inconstitucionalidad contra la ley que lo infrinja.

c.- La cláusula antidiscriminatoria del **art. 14 CE**, derecho subjetivo inserto en una cláusula de alcance general que especifica asimismo la prohibición de discriminaciones concretas por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión. Goza también de la protección del recurso de amparo. Es también susceptible de ser protegida por el recurso o cuestión de inconstitucionalidad contra la ley infractora.

d.- Las manifestaciones concretas de la igualdad y no discriminación en la Constitución:

- ◆ El acceso a cargos y funciones públicos en condiciones de igualdad del **art. 23.2 CE**.
- ◆ La exigencia del respeto a la igualdad en lo que se refiere a los deberes fiscales del **art. 31.1 CE**.
- ◆ El derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica del **art. 32.1 CE**.
- ◆ La prohibición de discriminación por razón de sexo con relación al deber de trabajar, el derecho al trabajo, la promoción a través del trabajo y la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares, comprendida en el **art. 35.1 CE**.



- ◆ La igualdad de los hijos ante la ley con independencia de su filiación del art. 39.2.

El acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad está directamente protegido por el recurso de amparo constitucional. Las demás manifestaciones de la igualdad y la no discriminación, en tanto en cuanto obtengan una conexión directa con el art. 14 CE, están también protegidas por el recurso de amparo. En todo caso, las distintas manifestaciones constitucionales de la igualdad, están protegidas por el recurso o cuestión de inconstitucionalidad si la ley de desarrollo vulnera el mandato constitucional.

e.- El alcance promocional de la igualdad del **art. 9.2** como obligación de los poderes públicos: "*promover las condiciones para que... la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...*". Cláusula que potencia el alcance antidiscriminatorio y las medidas de acción positiva posibilitando de facto el cumplimiento de las finalidades constitucionales. Dado que en este caso la igualdad no se configura como derecho subjetivo sino como bien constitucionalmente protegido, tendría que justificarse, en su caso, la interposición de un recurso de amparo a través de la conexión con

“ El Derecho comunitario vigente, por su parte, también otorga distintas estructuras jurídicas a la igualdad de mujeres y hombres. ”

el art. 14 CE. Por el contrario, es posible el recurso o cuestión de inconstitucionalidad, directamente y sin necesaria conexión con el art. 14 CE, cuando una ley no observe estas finalidades.

- f.- La **igualdad como principio constitucional**: De la configuración que la igualdad obtiene a lo largo de todo el texto constitucional, puede desprenderse su valor jurídico de principio, con todos los efectos interpretativos y de vinculación al legislador que tienen los principios constitucionales, pudiendo fundamentarse directamente un recurso o cuestión de inconstitucionalidad contra cualquier ley que infringiera este principio constitucional.

La igualdad, la no discriminación y la promoción de condiciones para conseguir la efectividad de la igualdad, así como la remoción de los obstáculos que la impidan o dificulten, se regulan en la Constitución en distintos artículos, con distinta estructura jurídica, función constitucional, condiciones de ejercicio, garantías y limitaciones. Y es en el contexto de esta configuración constitucional que debemos situar a la igualdad entre hombres y mujeres, como un supuesto singular de igualdad, pero que debe insertarse dentro del conjunto de las previsiones constitucionales acerca de la igualdad y en el marco general de la Constitución. Pero teniendo en cuenta que la estructura jurídica que la igualdad obtiene en cada uno de los artículos que la regulan le otorga diferentes efectos jurídicos, pues no es lo mismo que esté regulada como valor, como principio, como derecho fundamental o como obligación de los poderes públicos.

El **Derecho comunitario** vigente, por su parte, también otorga distintas estructu-



ras jurídicas a la igualdad de mujeres y hombres. Por una parte, como derecho fundamental. Por otra parte, como misión, objetivo y medio de acción que ha de estar presente en todas las políticas públicas. La prohibición de discriminación, por su parte, queda regulada como competencia potestativa de la Comunidad y, además, a lo largo de los tratados, la igualdad presenta distintas manifestaciones específicas en ámbitos materiales concretos. Que estemos analizando una u otra estructura jurídica produce efectos jurídicos sumamente diferentes.

Así, tanto en los **Tratados** como en el **Derecho derivado** (comprendiendo a su vez normas de *hard law* y normas de *soft law* y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia) encontramos reglas jurídicas disciplinando la igualdad de mujeres y hombres, tanto en su configuración general como en diversas manifestaciones específicas, que presentan diferentes estructuras jurídicas:

a.- La **igualdad como derecho fundamental**: La categorización de la igualdad entre hombres y mujeres como un principio del Derecho Comunitario que contiene un verdadero derecho fundamental que ha de ser garantizado por el Tribunal de Justicia, deriva del *Affaire Defrenne c/. Sabena*, C-149/77, que ha constituido el inicio, ratificado y ampliado a lo largo de diversas sentencias, de toda una línea jurisprudencial de suma importancia en el despliegue de la igualdad en el proceso de integración europea. Además, al remitir el art. 6.2 del Tratado de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos, cuyo art. 14 incorpora la igualdad como derecho fundamental (en todos los ámbitos, a tenor del Protocolo 12 al Conve-

nio), la estructura jurídica de la igualdad como derecho fundamental se integra en el acervo comunitario mediante este reenvío, frecuentemente utilizado por el propio Tribunal de Justicia, que integra a su vez la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos relativa a este derecho. La estructura jurídica de la igualdad como derecho fundamental, sin embargo, está pendiente todavía de consolidarse en la Carta de los derechos fundamentales, que la incluye en el art. 23, pero que todavía es norma de orientación, al no haber sido incorporada a los tratados ni estar todavía en vigor la Constitución europea, a la cual ha sido incorporada en el art. II-83.

b.- La **igualdad como obligación de los poderes públicos o elemento transversal de todas las políticas públicas**: En el art. 2 del Tratado de la Comunidad Europea (TCE), la igualdad constituye una misión de la Comunidad. En el art. 3 TCE, la igualdad es un medio de acción para conseguir los fines del art. 2 y un objetivo que debe estar presente en todas las políticas comunitarias. El art. 13 TCE permite a las instituciones comunitarias, en su respectivo ámbito competencial, la adopción de medidas dirigidas a la lucha contra toda discriminación por razón de sexo o de orientación sexual. De esta manera, con estas previsiones del Tratado de Amsterdam, las recomendaciones de la Declaración y la Plataforma de acción de la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la mujer, que tuvo lugar en Pekín en setiembre de 1995, se han introducido en el Derecho comunitario y, subsiguientemente, en el ordenamiento jurídico de los Estados miembros de la Unión. La transversalidad adopta, pues,



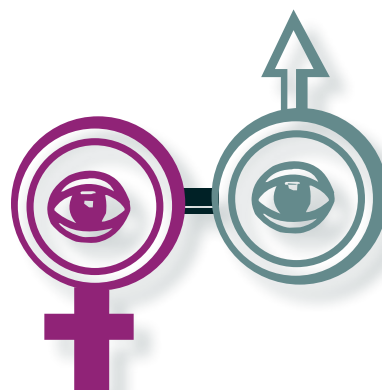
desde esta perspectiva, una estructura jurídica como obligación de los poderes públicos, que la han de tener presente en la definición y aplicación de todas sus políticas.

c.- La **no discriminación por razón de sexo o de orientación sexual como competencia facultativa de la Comunidad Europea**:

En el artículo 13 TCE se dispone que las instituciones comunitarias, en el ámbito de sus competencias, podrán adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se trata, pues, de una competencia facultativa, complementaria a la de los Estados miembros, que la Comunidad Europea puede ejercer en el marco de sus atribuciones. La Carta de los derechos fundamentales, de la misma manera que lo ha hecho con la igualdad y con los mismos efectos de orientación como paso previo a su eficacia aplicativa directa, incluye tales prohibiciones de discriminación en el art. II-81.

d.- Las **manifestaciones específicas** de la igualdad: Diversos artículos de los Tratados comunitarios contienen regulaciones de la igualdad en ámbitos o manifestaciones concretas. Podemos citar, aunque sin ánimo de exhaustividad, los siguientes:

◆ La igualdad de remuneraciones como derecho fundamental: Directamente inscrita en el art. 141 TCE, la igualdad de remuneraciones entre las mujeres y los hombres comprende la garantía de un salario igual por un trabajo de igual valor. Numerosas sentencias del Tribunal de Justicia desarrollan el



contenido y las distintas modalidades de ejercicio de este derecho.

◆ La igualdad en el empleo y el trabajo como competencia complementaria de la Comunidad Europea: El art. 137.i) TCE afirma que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre las mujeres y los hombres en lo que concierne a las oportunidades en el mercado de trabajo y el trato en el trabajo. Diversas directivas, entre ellas la Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo, del 23 de septiembre de 2002, modificando la anterior Directiva 76/207/CEE, desarrollan este precepto.

◆ Las acciones positivas en el ámbito profesional como excepciones al principio de igualdad de trato: El párrafo 4 del art. 141 TCE, desde el Tratado de Amsterdam, impide que se puedan considerar contrarias al principio de igualdad de trato el mantenimiento o la adopción, por los Estados miembros, de ventajas concretas dirigidas a facilitar, al sexo menos representado, el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. El Tribunal de Justicia ha perfilado minuciosamente



el procedimiento y los contenidos interpretativos para la aplicación de este artículo.

Sin entrar en el ámbito de las numerosas directivas que inciden en el tratamiento jurídico de la igualdad y no discriminación por razón de sexo, podemos apreciar fácilmente que, desde los propios tratados, la estructura jurídica que adopta la igualdad es plural y que, por consiguiente, también lo son los efectos que cada una de estas regulaciones produce.

Sintetizando: No es lo mismo regular la igualdad como derecho fundamental que regularla como valor, como principio, como obligación de los poderes públicos, como orientación en la elaboración e interpretación y aplicación de normas, como competencia facultativa o como competencia complementaria. Es preciso, además, tener en cuenta estas consideraciones tanto en la elaboración como

“ No es lo mismo regular la igualdad como derecho fundamental que regularla como valor, como principio, como obligación de los poderes públicos, como orientación en la elaboración e interpretación y aplicación de normas, como competencia facultativa o como competencia complementaria. ”

en la interpretación y aplicación de las normas, puesto que la estructura que la igualdad adopte en la norma condiciona su interpretación y aplicación. De ahí que, cuando se regulen cuestiones relacionadas con la igualdad, sea muy importante verificar si lo que pretendemos es dar, a cada una de sus manifestaciones, ya sean generales o específicas, los efectos de un derecho fundamental, de un valor, de un principio, de una obligación o de una competencia. Cada una de estas estructuras tiene los efectos que derivan de su propia naturaleza y, por consiguiente, la estructura que se plasme normativamente producirá los efectos pertinentes en dependencia de la estructura que se haya decidido en el procedimiento de elaboración de la norma.

En los tiempos que corren actualmente cuando, tanto en los nuevos Estatutos de Autonomía como en las leyes estatales o autonómicas que se están adoptando en relación con la igualdad, estas reflexiones pueden resultar útiles ya que, en igualdad, no todo vale igual. □





## Del derecho al voto a la democracia paritaria

*Rosa María Peris Cervera\**

**C**uando el 1 de octubre de 1931, Clara Campoamor se enfrentó, en solitario, a las Cortes de la II República para defender el artículo 34 del Proyecto de Constitución, no se podía imaginar que estaba abriendo la puerta para la aprobación del derecho al voto de las mujeres. En la cámara comenzaría, entonces, un largo debate, que generaría profundas tensiones y divisiones, pero que permitiría a las españolas acudir por primera vez a las urnas en las elecciones generales de 1933.

La defensa de este derecho, que hoy nos puede parecer tan elemental, no ha sido fácil. Clara Campoamor mantuvo con firmeza unos argumentos en pro de la ciudadanía política de las españolas, pero que iba en contra de la postura general de su Partido Radical. Tampoco contaba con el apoyo de Victoria Kent, la otra mujer que, junto a ella, había sido elegida como diputada en Cortes Constituyentes de 1931. Diputada radical-socialista, Victoria Kent, seguía la línea defendida por su partido, y aseguró en sus ponencias, ante la cámara, que la mujer representaba un peligro para la República y que, por lo tanto, el sufragio femenino debía aplazarse. Estas sustanciales divisiones en las posturas quedaron reflejadas en la votación final. Solamente 40 votos

separaban los 161 votos a favor del artículo 34 de los 161 votos en contra.

Los debates y la votación de aquel día marcaron un antes y un después en la vida de las mujeres españolas. Indudablemente, la figura de Clara Campoamor ha sido clave para alcanzar un derecho, que es el resultado de más de un siglo de lucha, y que representa una de las principales conquistas en el siglo XX. Por ello, el Instituto de la Mujer quiso conmemorar, en el pasado mes de noviembre, el 75 aniversario del voto femenino y homenajear la figura de la abogada y feminista Clara Campoamor, con una exposición que repasara los momentos claves de la lucha por el voto. También este Organismo editó, en colaboración con Correos, un sello conmemorativo, denominado "Voto y Ciudadanía", que reproduce una escena de las primeras elecciones españolas en que participaron las mujeres.

El **Instituto de la Mujer** quiere sumarse así a los homenajes que se están tributando a la libertad y la firmeza de una mujer, Clara Campoamor, que fue fiel a sus convicciones y que supo defender con éxito el derecho al voto sin ningún tipo de limitaciones.

Se trata de una mujer que se mantuvo firme en la lucha contra las discrimina-

\* D.<sup>a</sup> Rosa María Peris Cervera es Directora General del Instituto de la Mujer.



“ En estas últimas décadas se han modificado leyes que, durante años, han consolidado las desigualdades entre las mujeres y los hombres.”

ciones y, con un respeto exquisito a las palabras que tienen sentido y verdad. De este modo, hizo frente a quienes trataron de hostigarla recurriendo incluso a la vulgaridad y a expresiones de dudoso gusto e inteligencia.

La gran pensadora y filósofa alemana Hannah Arendt habló de un “pensamiento sin barandillas” y de un “pensar como si nadie hubiera pensado antes”. Las intervenciones de Clara Campoamor en los debates de las Cortes reflejan la difícil situación que vivió cuando fue abandonada por quienes se esperaba que deberían haber apoyado ese “pensar sin barandillas” al que se atrevió. Un pensamiento que sostuvo sin dudar, con la conciencia y la responsabilidad de sentirse portadora de una visión política nueva, que rompía con la tradición discriminatoria hacia las mujeres, haciendo lugar a lo no previsto, en una sociedad que les seguía negando los derechos que les correspondían.

Cumplidos ahora 75 años de su trabajo riguroso y valiente, podemos decir con orgullo que su labor no ha quedado en el olvido y sirve de ejemplo para muchas mujeres.

La apuesta que se abre hoy ante nosotras es saber leer nuestro momento histórico como ella lo hizo, detectando cuáles son las cuestiones que deben ser transformadas y nombradas en el presente y cómo podemos

actuar para favorecer la libertad femenina allí donde se vea amenazada. Sin duda ella nos abrió la puerta al ejercicio de la plena ciudadanía y ahora nos toca a nosotras hacerla efectiva.

El ejemplo de nuestras antecesoras, que con sólo la palabra, como ocurrió con la diputada Clara Campoamor, sin usar la fuerza ni acudir a la violencia que destruye las vidas humanas y el mundo, han sabido cambiar el curso de la historia cuando correspondía hacerlo, constituye una guía y un camino a seguir que nos acompaña en la política actual.

Sus palabras, que dan luz a nuestro presente, son una herencia que debemos custodiar y acrecentar para nosotras y para las mujeres más jóvenes. Ellas sabrán interpretar también su presente si nosotras mantenemos el hilo de sentido que es necesario para conseguir un mundo habitable, libre de violencia contra las mujeres, que podamos compartir en plena igualdad de oportunidades y de derechos.

Pero, más allá de este reconocimiento, es cierto que los cambios introducidos en España, en estas últimas décadas, han sido significativos en la vida de las mujeres. Se han modificado leyes, han evolucionado las estructuras sociales y los comportamientos tradicionales que, durante años, han consolidado las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Atrás se quedó



“ La paridad entre mujeres y hombres sigue siendo un gran reto para la sociedad española actual. ”

una etapa de marginación absoluta, en la que el empleo era ocupado exclusivamente por hombres y en los que las niñas y los niños estudiaban en aulas distintas.

Acabada la dictadura, la promulgación de la Constitución Española de 1978 fue un paso muy importante, que supuso el reconocimiento de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. Empezó entonces una nueva era, que requería profundos cambios y en la que se hacía necesario diseñar medidas que permitieran equiparar a mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales. Para ello, el Instituto de la Mujer, creado en 1983 por el primer Gobierno socialista, así como los Organismos de Igualdad, en las diferentes Comunidades Autónomas, han sido los instrumentos adecuados para poner en práctica programas y medidas de igualdad, y en parte gracias a los cuales, hoy en día, España se ha convertido en uno de los países más avanzados en cuanto a políticas de igualdad.

Sin embargo, pese a los cambios efectuados en nuestro país, todavía no se puede hablar de igualdad de género plena. Las altas tasas de paro femenino, las diferencias salariales por trabajos de igual valor, la aún escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, el desequilibrio en el reparto de las tareas domésticas, evidencian la necesidad de seguir encaminando nuestros esfuerzos para una distribución más justa de los roles.

La paridad entre mujeres y hombres sigue siendo, por lo tanto, un gran reto para la sociedad española actual. En este sentido, y volviendo a la actualidad, la reciente aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, marcará un punto de inflexión. Su objetivo central es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer. Para ello, establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de las políticas educativas, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios; obliga a los medios de comunicación de titularidad pública a velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de la imagen de las mujeres. Contiene un conjunto de medidas transversales en el que se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

Las expectativas de esta Ley son muy positivas, tanto para el fomento de la competitividad y productividad de las empresas, como para las trabajadoras y los trabajadores, que verán consolidado un derecho tan esencial como es la igualdad de oportunidades. Será una herramienta que permita combatir las discriminaciones por razón de sexo y superar las barreras que impiden la igualdad real. La conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad salarial, la representación de las mujeres en puestos de decisión, contribuirán a seguir superando el actual déficit democrático y a consolidar, así, una sociedad más justa y más solidaria para todas y todos.



# Igualdad de Oportunidades en las Empresas

*Marisa Soletto Ávila\**

**R**esulta innegable la discriminación social que aún sufrimos las mujeres en relación con la actividad laboral, en nuestro país y en toda Europa. Gracias a las políticas sociales de la Unión Europea y a líneas de financiación, que han promovido el desarrollo de programas de intervención sobre las diferentes formas de discriminación persistentes en el mercado laboral, y el apoyo a la mejora del funcionamiento del mercado, tenemos mucha información y mucha experiencia acumulada sobre cómo se producen las discriminaciones de género en la actividad laboral y sobre fórmulas para abordar su erradicación.

Sabemos que a las mujeres nos cuesta más, mucho más, conseguir un empleo. Es más difícil para nosotras estabilizarlo, cobramos menos y nos resulta mucho más costoso desarrollarnos profesionalmente y acceder a los puestos de responsabilidad dentro de las empresas y otras organizaciones laborales. Tenemos una visión clara del aspecto global de este fenómeno gracias a la incorporación de forma sistemática de la variable sexo en las estadísticas oficiales sobre participación económica y mercado laboral en todo el espacio europeo, desde hace ya más de una década, lo que nos

permite, incluso, contar con secuencias comparativas de evolución imprescindibles, tanto para medir los avances conseguidos, como para fijar los objetivos de las políticas generales de empleo.

Cuestión distinta es conocer y saber qué aspecto tiene este fenómeno global dentro de las estructuras laborales. Sabemos que la **discriminación por razón de sexo** está prohibida por la Ley, no deberían, por lo tanto, existir en los entornos empresariales prácticas discriminatorias directas. De hecho, si le preguntamos a las empresas o, incluso, a trabajadoras y trabajadores si existe discriminación en la gestión de los recursos humanos de su organización, en una gran mayoría de los casos vamos a obtener, por ambas partes, respuestas

“ Sabemos que la discriminación por razón de sexo está prohibida por la Ley; no deberían, por lo tanto, existir en los entornos empresariales prácticas discriminatorias directas. ”

\*D.<sup>a</sup> Marisa Soletto Ávila es Directora de Fundación Mujeres.



negativas: “No, en mi empresa no se discrimina”.

Sabemos que los datos de la situación general están compuestos por la suma de las realidades individuales de cada persona trabajadora y de la situación existente dentro de cada una de las empresas. Entonces, ¿cómo es posible que tengamos identificada una situación de discriminación general que “no existe” en lo particular? No parece lógico, pero la respuesta tiene que ver con la complejidad de los factores que participan en la construcción de la discriminación social por razón de sexo y, dentro de las empresas, con la invisibilidad de los mecanismos, en muchas ocasiones no deseados, que contribuyen a establecer distancias, a veces insalvables, entre las posiciones laborales de mujeres y hombres.

Identificar las situaciones de discriminación laboral dentro de las empresas requiere, más allá de la ausencia de una voluntad directa de discriminación por parte de las personas responsables de la fijación de las políticas de gestión de los recursos humanos, de una posición activa de análisis e intervención contra lo que es una tendencia general del propio mercado laboral. No basta con no querer discriminar, hay que asegurarse de que el resultado de nuestra gestión, incluso en aquellos actos que tienen una apariencia inicial de neutros, no está produciendo resultados que ponga a las personas de un sexo, habitualmente las mujeres, en una situación de desventaja particular respecto a las personas del otro sexo, habitualmente, en las relaciones laborales, los hombres.<sup>1</sup>

1. Ver el concepto de discriminación indirecta recogido en el art. 2 de la DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio

Lo cierto es que muchas de las prácticas laborales que se han utilizado de forma tradicional en las empresas producen resultados que, aunque inicialmente están fundamentados en criterios objetivos y no discriminatorios, acaban produciendo resultados que dificultan la participación laboral y perjudican finalmente las condiciones laborales de las mujeres. Pero para descubrir cuáles son los elementos que producen estos efectos en cada una de las empresas, **hay que realizar análisis pormenorizados sobre la composición de las plantillas, las condiciones laborales y los procedimientos** sobre los que se desarrollan las prácticas de selección, comunicación y promoción, por ejemplo, de cada una de las estructuras laborales.

También sabemos esto gracias a que los organismos de igualdad de oportunidades, tanto el Instituto de la Mujer<sup>2</sup> del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como los organismos de diferentes Comunidades Autónomas<sup>3</sup>, han estado insistiendo, a lo

---

de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) y en el art. 6.2 del Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en tramitación parlamentaria.

2. El programa OPTIMA, que puede ser consultado en <http://www.tt.mtas.es/optima/> lleva funcionando desde el año 1995.

3. Aunque han sido muchas las Comunidades Autónomas que en uno u otro momento han tenido programas relacionados con la integración de la igualdad de oportunidades en las empresas, los programas más significativos en este sentido son los de Emakunde, Instituto Andaluz de la Mujer. Cantabria ha desarrollado ayudas empresariales ligadas al desarrollo de planes y recientemente, desde la Xunta de Galicia se ha desarrollado legislativamente un proceso de certificación de igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales que va ligado a la obtención de beneficios en forma de ayudas públicas o preferencias en la contratación con la administración autonómica, por mencionar algunos ejemplos.



largo de más de 10 años, en el impulso de programas para la integración de la igualdad de oportunidades dentro de las empresas. Programas que, en la mayor parte de los casos, han estado financiados con Fondos Estructurales, a través del Fondo Social Europeo, que han permitido que una gran cantidad de empresas se beneficie de ayudas y procesos de asesoramiento para el desarrollo de lo que conocemos como *planes de igualdad de oportunidades en las empresas*.

Sabemos gracias a esta experiencia que para erradicar estas situaciones de discriminación, mejorar la posición laboral de las mujeres y el funcionamiento del mercado laboral y de las relaciones laborales a través de la igualdad de oportunidades, es necesario intervenir. *Las cosas no cambian solas*. Existe una inercia social importante que hace que todo funcione como ha funcionado siempre. La tradición es un elemento muy importante, también, en la cultura de las empresas, que hace muy difícil la adaptación a los cambios y este ámbito no es una excepción, a pesar del innegable cambio que se ha producido en las últimas décadas en la participación social y, sobre todo, laboral de las mujeres.

Con estos antecedentes resultaba inevitable que la **Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** abordara de forma directa la generalización de lo que hasta ahora sólo habían sido programas experimentales y experiencias restringidas, limitadas por la existencia de fondos públicos, que para los organismos de igualdad son, casi siempre, escasos.

Inevitable, porque entre los propios contenidos de la **Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportuni-**

“Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres aborda de forma directa la generalización de lo que hasta ahora sólo habían sido programas experimentales y experiencias restringidas...”

**dades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, se recoge un apartado concreto<sup>4</sup> en el que se invita a los Estados a la promoción de la igualdad en el marco del diálogo social, proponiendo procedimientos y herramientas concretas. Pero inevitable también, si queremos que las políticas generales de empleo ganen en eficacia y puedan cumplirse los objetivos<sup>5</sup> que en este momento

4. El art. 21 de la citada directiva, en sus puntos 3 y 4 recoge literalmente “3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.” Y “4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.”

5. A pesar de la mejora de los últimos años en las cifras de empleo en España, nuestro país por debajo de la media europea en las cifras de participación laboral de las mujeres. El Programa Nacional de Reformas de España para la Convergencia y el Empleo, plantea como uno de los objetivos para el año 2010 una subida de 9 puntos porcentuales en



“ En la Ley deberían figurar tres elementos que garantizan una correcta aplicación de las estrategias a favor de la igualdad dentro de las organizaciones laborales: un informe diagnóstico, un plan de igualdad y la negociación colectiva”

tienen fijados para los próximos años. Es necesario pasar de las intervenciones específicas, a la generalización de fórmulas que, sabemos, producen resultados positivos sobre el empleo de las mujeres y sobre el funcionamiento general del mercado laboral y las relaciones laborales.

Por tanto, a pesar de la novedad que para una gran parte del tejido empresarial y de la sociedad representa el concepto de planes de igualdad de oportunidades y acciones positivas dentro de las organizaciones empresariales, la **Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** no ha hecho sino recoger las referencias legislativas y el fruto de los programas de intervención pública existentes.

Cuestión diferente es si la forma y el contenido de esta reglamentación es la adecuada teniendo en cuenta el contexto en el que se realiza.

---

la tasa de empleo femenino respecto del año 2004, hasta colocarnos en un 57 por ciento, que, aún así, seguirá estando nueve puntos por debajo de la tasa media de empleo prevista en un 66 por ciento.

Como todo el contenido relativo a mercado laboral y relaciones laborales de esta Ley, el contenido de la regulación en materia de planes, ha sido el resultado de la negociación mantenida por el Gobierno en la mesa de Dialogo Social. Esta negociación no ha sido ni fácil ni tranquila y creo que estas condiciones adversas se han dejado notar en la reglamentación final de la Ley. **El contenido de los artículos 45 a 49 debería ser un referente claro en relación con las obligaciones de los diferentes agentes y el proceso de puesta en marcha y desarrollo de medidas y planes de igualdad.** Sólo de esta forma podemos garantizar una adecuada interpretación por parte de las entidades y personas responsables de su aplicación, seguimiento y evaluación dentro de las empresas.

En la Ley deberían figurar claramente identificados los tres elementos que garantizan una correcta aplicación de las estrategias a favor de la igualdad dentro de las organizaciones laborales, que son:

- **Un informe diagnóstico:** Que es una herramienta fundamental para conocer la situación en materia de igualdad de oportunidades dentro de la organización laboral.
- **El plan de igualdad o las medidas a favor de la igualdad:** Que tienen que estar adaptadas a la situación de diagnóstico definida, ser proporcionales, realistas y estar diseñadas en virtud de los principios de planificación y mejora continua.
- **La negociación colectiva:** que debe contribuir a la concreción de las medidas, el seguimiento y evaluación de la estrategia y, sobre todo, a la fijación en



el marco de las relaciones laborales de las propuestas realizadas.

La redacción final de la Ley aporta un concepto de **plan**, pero en relación al diagnóstico y las características que debe cumplir este documento, es necesario bucear entre las disposiciones adicionales<sup>6</sup>, para encontrar algunas características sobre periodicidad y contenido. No parece lógico este desplazamiento del texto principal de la Ley cuando la Directiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en su art. 21.4 sugiere este instrumento como un elemento fundamental para la implicación de los agentes del diálogo social a favor de la igualdad. El **diagnóstico** facilita el conocimiento necesario para intervenir en un contexto en el que es difícil identificar las situaciones y las causas de las posibles discriminaciones existentes, por lo que debería tener una mayor relevancia y protagonismo en el marco de la regulación.

En cuanto a la **negociación colectiva**, su protagonismo en el proceso es excesivo, hasta tal punto que resulta complicado encontrar y definir de forma separada las obligaciones de cada uno de los agentes, que debería ser la siguiente, si hacemos caso a la experiencia de los programas desarrollados hasta este momento:

---

6. En la disposición adicional décimo primera, punto quince, se establece la modificación del art. 64 del ET, en relación con la información que las empresas deben poner a disposición de los representantes de personal en los siguientes términos: "También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo."

- **Las empresas:** Son las responsables del respeto a los principios de igualdad de oportunidades y de trato dentro de su organización. Son por tanto, responsables del impulso del proceso. Además son quienes manejan los recursos y la información necesaria para la elaboración del diagnóstico y quienes, en el marco de la legislación laboral, definen los procesos y los usos cotidianos en las políticas de recursos humanos. Deben ser por lo tanto responsables principales y tener a su cargo tanto la obligación de elaboración de los diagnósticos periódicos y de la elaboración de propuestas de medidas y planes. Estas obligaciones incluyen los deberes de información y negociación, en su caso, en los términos que la Ley establezca.

- **Representación sindical y de personal:** Tienen derecho a información y participación en el proceso (diagnóstico, desarrollo y seguimiento de las medidas y planes). Deben colaborar en la realización de propuestas ajustadas a la realidad de cada una de las empresas y comparten la responsabilidad de, en su caso, de trasladar a la negociación colectiva la negociación y fijación en el marco de las relaciones laborales de las medidas propuestas.

- **Trabajadores y trabajadoras:** Tienen derecho a recibir información y ser consultados a lo largo de todo el proceso. También deben tener la obligación de colaborar diligentemente con el desarrollo de las medidas a favor de la igualdad.

Nada dice la actual redacción, por ejemplo, de la obligación del personal de colaborar en el desarrollo de las medidas y la obligación de impulso de las empresas, aparece, en el art. 45 un tanto matizada por las obli-



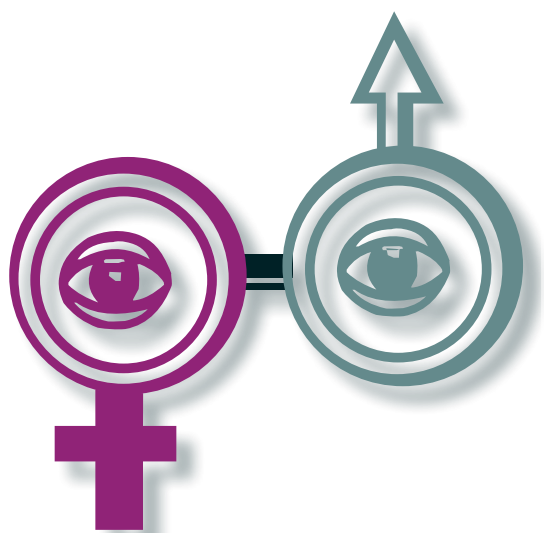
“ La negociación colectiva y el diálogo social son imprescindibles para el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero, actualmente, lejos de ser la solución, son una parte del problema. ”

gaciones complementarias de consulta y negociación. A esto se une que el contenido del “deber de negociar” no está explicitado en la propia Ley y su definición es remitida prácticamente en su totalidad<sup>7</sup> a la negociación colectiva.

La negociación colectiva y el diálogo social son imprescindibles para el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero, actualmente, lejos de ser la solución, son una parte del problema. La Ley debería haber definido los procesos y el papel de los agentes implicados, incluyendo la autoridad laboral, de una forma

más sistemática, clara y contundente, utilizando las conclusiones y experiencia de los programas apoyados públicamente durante los últimos años y adaptando procesos que ya son reconocidos por las empresas como lo es, por ejemplo, el sistema de prevención de riesgos laborales. Se hace necesario, por tanto, en relación con este tema, un desarrollo reglamentario que pueda concretar estos aspectos.

Si no es así, la puesta en marcha de esta estrategia se dilatará en el tiempo y nos privará de los avances en materia de igualdad que sabemos que son posibles.



7. Ver disposición adicional décimo primera, punto dieciocho que modifica el apartado 2 del art. 85 del ET.



## La violencia de género en el trabajo

Teresa Pérez del Río\*

La violencia contra las mujeres constituye un problema social al que en los últimos años tanto las organizaciones internacionales como los poderes públicos, los actores y los analistas sociales han reconocido de importancia esencial, asumiendo su erradicación como objetivo prioritario de la acción política.

La **Plataforma de acción de Beijing** aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Septiembre de 1995, Capítulo D. la define como *“todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad”*. Añade que *“...la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales y es una de las mas graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia”*.

Esta Declaración es fruto de los consensos

logrados en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena los días 14 a 25 de junio de 1993, en la que se aprobó la **Declaración y Programa de Acción de Viena**<sup>1</sup> que asume como presupuestos básicos de acción los siguientes:

- a) Los derechos de las mujeres y de las niñas forman parte inalienable e indivisible de los Derechos Humanos Universales. La igual participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y la erradicación de toda forma de discriminación constituyen uno de los objetivos prioritarios de la comunidad internacional.
- b) Toda clase de violencia de género es incompatible con la dignidad de la persona humana y debe ser eliminada. Con esta finalidad, los Estados y la Comunidad Internacional han de adoptar medidas legales adecuadas y efectivas.
- c) La violencia de género debe eliminarse de la vida pública y privada. Los prejuicios de género deben ser erradicados de la administración de justicia.

La **Declaración de 1993** compromete a los Estados partes en la eliminación de la vio-

\* D.<sup>a</sup> Teresa Pérez del Río es Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cádiz.

1. A/CONF.157/23.



“ En todos estos textos se reconoce la relación existente entre violencia de género y la situación social de discriminación de la mujer.”

lencia de género donde quiera que esta se produzca, mediante la imposición de obligaciones concretas como las siguientes:

- a) Adopción de medidas legislativas y procedimientos eficaces en todos los ámbitos –civil, penal, laboral y administrativo- para la prevención de actos de violencia contra las mujeres.
- b) Adopción de medidas jurídicas, políticas y culturales con enfoques de tipo preventivo y evitar eficazmente la reincidencia en la victimación de la mujer a consecuencia de la aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la situación de discriminación de la mujer.

La Asamblea General de la ONU había aprobado en 1993 una resolución histórica, en concreto la **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** (48/104 de 20 de diciembre) a partir de la cual han sido aprobadas una serie de resoluciones sobre la materia por la Comisión de Derechos Humanos (1997/54; 1998/52; 1999/42; 2000/45; 2001/49; 2002/52; 2003/45). También el Consejo Económico y Social de la CE adoptó en 1996 una **Resolución sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** (1996/12). En todos estos textos se reconoce la relación existente entre violencia de género y la situación social de discriminación de la mujer, es decir, de

inferioridad de género, estadísticamente constatada.

El objetivo asumido por la normativa internacional es instar a los Estados miembros de las organizaciones respectivas a que adopten medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia en todos los ámbitos en que esta puede producirse<sup>2</sup>sobre la base de que la violencia contra las mujeres se puede producir tanto en el ámbito privado como en el público, en el ámbito doméstico, en el social y en el laboral<sup>3</sup>.

Por lo que aquí interesa, la **violencia de género en el trabajo** se define como “*conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional*”<sup>4</sup>. Este tipo de actuación se manifiesta en dos formas diferentes: **el acoso sexual** y **el acoso moral por razón de género**.

El objetivo del **acoso sexual** es de carácter libidinoso. Suele tener por objeto conseguir favores sexuales y presenta dos tipos, *el chantaje sexual*, que supone condicionar el

---

2. Ver la Decisión N° 803/2004/CE del Parlamento Europeo de 21-abril-2004 (DOCE L 143 de 30-4-2004) mediante la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa Daphne II).

3.- OSBORNE R. (coord.), *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*, UNED, 2001.

4.- INSTITUTO DE LA MUJER (MTAS), *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*, 2002, pág.11.



“...la mujer no sufre violencia por las características físicas o biológicas de su sexo, sino por causa de los estereotipos sociales y culturales...”

acceso o el mantenimiento del empleo o el reconocimiento de condiciones de trabajo más favorables a la concesión de favores sexuales y el *acoso ambiental* que significa la manifestación de actitudes de carácter libidinoso que crean de un ambiente laboral hostil, intimidatorio o humillante para su sujeto pasivo que no desea tales acercamientos. El **acoso moral por razón de género**, consiste en la realización sistemática de actuaciones insultantes, humillantes para su víctima, con el objetivo es socavar su autoestima, destruyéndola moralmente, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo y ello por la única razón de que es mujer o asume o, por el contrario intenta romper los roles de género asignados.

Ambos tipos de acoso guardan íntima relación con un fenómeno más amplio o, si se quiere, constituyen manifestaciones de dos fenómenos más amplios, la discriminación y la violencia sexista. La doctrina científica, tanto la española<sup>5</sup> como la europea<sup>6</sup>, consideran el acoso como conducta que, por su relación con el sexo, se convierte en actua-

5.- PERNAS, B., “Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo”, en VVAA (Osborne coord.) *La violencia contra las mujeres*, UNED, Madrid, 2001. LOUSADA AROCHENA, F., “El acoso moral por razón de género” *Aranzadi Social*, N°15, 2003.

6.- JACQMAIN, J., «L’ égalité entre femmes et hommes dans les conditions de travail: amendements à la directive européenne 76/207», *Contrats de travail*, N° 276, Edit. Kluwer, Bruselas, 2002, pág.9

ción discriminatoria manifestada mediante la utilización de violencia. Sin embargo, no se comprende la violencia contra la mujer si no es atendiendo al concepto de *género*: la mujer no sufre violencia por las características físicas o biológicas de su sexo, sino por causa de los estereotipos sociales y culturales asociados al mismo y además, los transmite y los perpetúa.

Se ha señalado reiteradamente que el **acoso sexual** obedece, no tanto las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad: el hombre es el cazador y la mujer es la presa. A través del acoso sexual, el estereotipo social se transmite, se perpetúa y se aplica al mundo laboral, de ahí la afirmación, muchas veces repetida, de que el acoso sexual es una cuestión de poder, no de sexualidad<sup>7</sup>. De su parte, el **acoso moral por razón de sexo** no existe con entidad propia ya que el sexo se configura como motivo del acoso a través del género, esto es, el acosador moral no acosa por razón del sexo femenino de la víctima, sino por razón de los estereotipos sociales asociados al sexo femenino de la víctima y esta afirmación se puede comprobar aludiendo a los casos más paradigmáticos de acoso moral por razón de sexo: el *acoso misógino* y el *acoso sexista*. La *misoginia* del acosador no la causa el sexo de la víctima, sino, en su esencia última, los estereotipos sociales asociados al sexo de la misma, que resultan odiosos al misógino. El *sexismo* consiste tanto en impedir a la víctima una conducta no incluida

7.- Ver al respecto AVF, *De l’abus du pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail*, La Decouverte/Le Boreal París 1990. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO Las raíces sexuales del acoso sexual en el trabajo. Conclusiones principales de un estudio, Madrid, 1998. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO, *El acoso sexual en el trabajo en España*, Madrid, 2000



“La *misoginia* del acosador no la causa el sexo de la víctima, sino, en su esencia última, los estereotipos sociales asociados al sexo de la misma, que resultan odiosos al misógino.”

en los estereotipos sociales asociados a su sexo como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados al mismo<sup>8</sup>. Un ejemplo de comportamiento *sexista* consistente en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo lo ofrece Jean Jacqmain<sup>9</sup>: suponemos una pequeña empresa que emplea diez obreros y una obrera; cada mediodía, todos comen juntos, después de lo cual los diez hombres se apresuran a abandonar el local, dejando a la mujer sola con la vajilla, bajo amenaza de sancionarla si se niega a limpiarla. Un ejemplo de actuación *sexista* consistente en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo sería impedir a una mujer el acceso al empleo o su promoción con el objetivo de reintegrar a la mujer al trabajo doméstico o mantenerla en un trabajo de segunda clase que se considera *su lugar* natural; el objetivo en este caso es poner a la mujer en *su sitio*. Cuando para conseguir dicho objetivo se

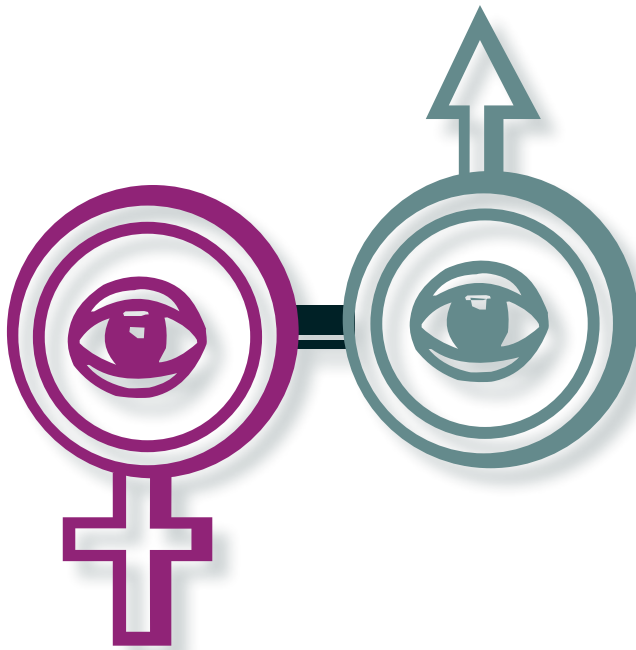
recurre al acoso, nos encontraremos ante un acoso *sexista*.

Es necesario, de otro lado, diferenciar el acoso discriminatorio por razón de género del acoso derivado de decisiones legítimas sobre la propia sexualidad –homosexualidad, bisexualidad o transexualidad– y así lo hace la normativa comunitaria ya que aunque también en este supuesto las víctimas mayoritariamente suelen ser mujeres, a diferencia de los casos de acoso moral por razón de género, los hombres incumplidores de los roles de su género suelen asimismo constituir eventuales víctimas<sup>10</sup>. Algunos datos interesantes al hilo de lo expuesto se obtienen con el estudio de determinados casos analizados ante el TS de los EEUU. El Caso *Mc Williams versus Fairfax County Board of Supervisors* (1996) consideró discriminación por razón de sexo la imposición de un ambiente hostil mediante burdas bromas obscenas, por parte de sus compañeros de trabajo (heterosexuales), a un trabajador (homosexual) con problemas de desarrollo intelectual. El Caso *Steiner versus Showboat Operating Co* (1994) se refiere a una trabajadora que, después de ser promocionada de camarera a jefa de planta en un casino de Las Vegas, era ofendida por el supervisor, preferentemente en público, invitándola a volver a su puesto de camarera y objeto sexual de los clientes varones. Nuestra doctrina científica explica que “...en ambos casos, los autores perseguían perpetuar ciertos estereotipos sociales: el hombre como sujeto dominante de la sexualidad y la mujer como sujeto pasivo y subordinado. *Mc Williams*

8.- LOUSADA AROCHENA, F., “El acoso moral por razón de género” cit.; ALTÉS TÁRREGA, J.A., *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, páginas 116 a 127.

9.- Op.cit.pág.9.

10.- CHACARTEGUI JÁVEGA, C., *Discriminación y orientación sexual del trabajador*, Lex Nova, Valladolid, 2001; GONZÁLEZ VEGA “Buscando en la Caja de Pandora: El Derecho Comunitario ante la discriminación por razones de orientación sexual”, *Diario La Ley* (Unión Europea), N° 4522, 1998.



*fue perseguido por no cumplir con el canon varonil que de él se esperaba. Steiner, porque ejemplificaba la mujer que logra escapar de su destino de sumisión....*"<sup>11</sup>. En mi opinión, en ambos casos nos encontraríamos ante supuestos claros de acoso moral por razón de género.

Resumiendo, el carácter discriminatorio del acoso relacionado con el sexo tanto el moral como el sexual se acaba de entender sólo a través del concepto de *género*, es decir, como manifestaciones de la violencia de género en el trabajo. Sin embargo, mientras que el acoso sexual se ha aceptado tradicional y mayoritariamente como una

actuación discriminatoria por razón de género, la del acoso moral exige la existencia de una relación causal con el género de la víctima, de tal forma que este se convierta en la razón esencial de la actuación; el género de la víctima constituye el elemento determinante de la conducta del acosador, que ataca a la víctima precisamente por el hecho de ser mujer, realizando comportamientos ofensivos basados en criterios y estereotipos asociados a una determinada visibilización de la condición femenina.

Como señalé antes, el objetivo perseguido por el acosador moral suele ser destruir y expulsar a la víctima de su trabajo, pero en el su-

puesto del acoso moral por razón de género la causa es el hecho de que la víctima sea mujer: se la intenta expulsar por el hecho de ser mujer (acoso misógino) o de asumir funciones que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres, o por no asumirlas (acoso sexista). Cabe también hacer referencia al acoso moral vengativo que sería el que sucede al rechazo de acercamientos sexuales no deseados por la víctima; el acosador sexual rechazado, intenta vengarse imponiendo su poder de género por otras vías, destruyendo a la víctima y haciendo que abandone su trabajo.

Evidentemente y como se ha señalado, las **víctimas** más frecuentes del **acoso sexual** y del **acoso moral por razón de género** son de sexo femenino, sin embargo es de señalar que los datos estadísticos y los análisis realizados ponen de manifiesto que también en el acoso moral genérico, es decir, el, en principio, no discriminatorio, las víctimas más frecuentes son las mujeres. En otras palabras, a pesar de que pueda

11.- CABEZA PEREIRO, J., "El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 104, página 223, de donde se toman las citas judiciales norteamericanas *Mc Williams versus Fairfax County Board of Supervisors* (1996), 72 F.3d 1191 (4th Cir), y *Steiner versus Showboat Operating Co* (1994), 25 F.3d 1459, en "Sexual harassment", *Stanford Law Review*, Volumen 49, 1997, páginas 738 y 764.



pensarse en principio que el acoso moral genérico no tiene porqué estar relacionado con el sexo de las víctimas, existen estudios que permiten poner en entredicho esta afirmación y cuando se ha tenido en consideración esta variable en las estadísticas, tanto sobre estudios epidemiológicos como, especialmente, en los derivados de muestras clínicas, se puede demostrar que la frecuencia de las mujeres afectadas por este problema y que buscan tratamiento para paliar sus secuelas es mayor que la de hombres.

Además, en las investigaciones llevadas a cabo, no se ha prestado normalmente la atención debida a ciertas profesiones y sectores laborales en los que la incidencia del acoso moral es mayor y en los que es más abundante la presencia femenina: sanidad, educación, servicios y sector público en general. De otro lado, algunos de los grupos de mujeres en situación de sensibilidad acentuada o de debilidad socio-profesional especial, señalados como tales en la Conferencia de Beijing, no han sido tenidos en cuenta en la elaboración de las estadísticas, aunque aparecen como especialmente susceptibles de victimación del acoso moral: mujeres mayores, mujeres inmigrantes y/o pertenecientes a minorías raciales o étnicas, todas ellas en situación de doble o triple discriminación.

La primera norma adoptada en la materia, la **Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20/09 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo**, tras reconocer que el acoso constituye uno de los problemas de mayor magnitud e incidencia en el derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo, como se demuestra mediante el Informe de la Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo realizado y publicado ese

mismo año, añade en sus *Considerandos D) y E)* que donde más casos de acoso se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, “*....un tipo de trabajo que realizan más frecuentemente las mujeres que los hombres....*” y añade que “*....existe un vínculo claro entre el acoso moral y....la menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria....*” situación que sufren con más frecuencia las mujeres que los hombres. En la Parte 2ª del texto de la Resolución el Parlamento señala que “*...el aumento creciente de los contratos temporales y la precariedad en el empleo sobre todo entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso....*”; finalmente y ya de forma directa señala que “*....según diversas investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres...*”.

El reconocimiento de forma a veces explícita y, a veces, implícita, de la indudable relación entre ambos conceptos, acoso y género, ha conducido a los Ministros/as responsables de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a manifestar, en la **Declaración de la Presidencia Española de la UE 2002 sobre la violencia de género**<sup>12</sup>, la pertinencia de realizar investigaciones que profundicen en el conocimiento del acoso moral en el trabajo, teniendo en cuenta no sólo problemas de tipo organizacional sino también variables de tipo personal como la profesión y la situación laboral de las víctimas, prestando especial atención al análisis de las diferencias existentes en las situaciones de hombres y mujeres en este ámbito y de elaborar estadísticas sobre el

12.- INSTITUTO DE LA MUJER, loc.ult.cit.pág., pág.240.



“La violencia de género en el trabajo constituye una violación del derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y de la prohibición por razón de sexo...”

acoso moral y sexual contra las mujeres en los diferentes Estados miembros de la UE.

En todo caso, la relación entre acoso y discriminación resulta innegable en el supuesto del *acoso sexual y del acoso moral por razón de género*. **La violencia de género en el trabajo** constituye, primordialmente, una violación del derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, cuyas víctimas son mayoritariamente mujeres.

Por lo que se refiere a tipología y victimología del acoso discriminatorio, está demostrado que la proporción de hombres y mujeres en el entorno de trabajo constituye una variable que se asocia estrechamente con la identidad del acosador. Los jefes o superiores jerárquicos son los protagonistas más frecuentes en entornos feminizados (protagonizando supuesto de acoso vertical descendente) y los compañeros o clientes en los mixtos o masculinizados (supuesto de acoso horizontal). Se pueden establecer dos pautas para determinar la **tipología del acto de acoso y de sus efectos en función de la posición jerárquica**

**del autor del mismo:** en primer lugar, el llevado a cabo por superiores jerárquicos en entornos feminizados pero donde la jefatura es masculina, toma muy a menudo la forma de chantaje o de presión para mantener relaciones sexuales y su resultado suele ser el abandono del trabajo por parte de la víctima; en segundo lugar, el que realizan compañeros de trabajo o clientes, que suele adoptar, por razones obvias, otras formas, mayoritariamente acoso ambiental, se suele llevar a cabo en entornos mixtos o masculinizados y cuyos efectos suelen ser menos graves ya que en estos casos es más posible la solución por medios informales.

Junto con el acosador directo, pueden actuar **dos tipos de sujetos**, los *cómplices*, que colaboran de forma activa en el proceso y los denominados *cooperadores necesarios*. Nos referimos a personas normales, que a pesar de su aparente neutralidad inicial, suelen desarrollar mecanismos atribucionales erróneos tendentes a estigmatizar a la víctima mediante la creación de la idea de la provocación, es decir asumiendo de forma acrítica la concepción de que *algo habrá hecho* la víctima para merecer el tratamiento de que está siendo objeto, con lo que colaboran tácitamente en la consumación del acoso, constituyéndose en cooperadores necesarios del acosador. Es frecuente que, en ellos, se desarrolle el mecanismo de la *obediencia debida a la autoridad* que explica cómo personas *normales*, pueden con bastante facilidad llegar a involucrarse y colaborar activamente en la agresión a derechos básicos, siempre que ello sea solicitado, ordenado o autorizado por personas con relaciones de superioridad jerárquica, sobre las que los cooperadores descargarán posteriormente la responsabilidad de su propio comportamiento.



Por lo que se refiere a los **sujetos pasivos de la violencia en el trabajo**, los estudios realizados sobre la incidencia del acoso moral y sexual ponen de manifiesto que las personas y grupos sociales susceptibles de ser *víctimas* de acoso sexual son diferentes de las que lo son de acoso moral, incluso suelen ser de carácter divergente. En el caso de acoso sexual generalmente se trata de personas de sexo femenino, cuya situación personal y laboral las hace especialmente vulnerables a este tipo de agresiones<sup>13</sup>. Aunque teóricamente puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, dada la demostrada situación de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>14</sup> (mayor precariedad, fácil sustituibilidad por ocupar los puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales más bajas y peor cualificadas, mayor índice de desempleo, mayor inclusión en la economía sumergida etc.), las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual. El informe realizado por la Secretaría Con-

federal de la Mujer de CCOO y publicado en el año 2000 sobre *“El acoso sexual en el trabajo en España”* pone de manifiesto que los rasgos personales y la apariencia física de la víctima no afectan al tipo de acoso sufrido, sin embargo las condiciones de trabajo sí que aparecen estrechamente relacionadas con las distintas modalidades de acoso.

Se ha comprobado estadísticamente que las víctimas más frecuentes del acoso sexual en el trabajo son *mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo*, normalmente de carácter temporal o atípico, mujeres solas con responsabilidades familiares como madres solteras, viudas, separadas, divorciadas, y mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas, en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas, sobre todo si lo hacen de forma individual. También se convierten en posibles víctimas de acoso sexual las que acceden a puestos de responsabilidad y dirección. Las causas o factores que originan estos grupos de riesgo son diferentes pero reconducibles en todo caso a la situación de discriminación de la mujer en el ámbito laboral y a la posición asimétrica de poder entre hombres y mujeres.

Las mujeres que integran el **primer grupo de riesgo** (mujeres jóvenes recién incorporadas al mercado laboral), se encuentran en una situación de debilidad originada por

“... los rasgos personales y la apariencia física de la víctima no afectan al tipo de acoso sufrido, sin embargo las condiciones de trabajo sí que aparecen estrechamente relacionadas con las distintas modalidades de acoso.”

13.- RUBENSTEIN, M., La dignité de la femme dans le monde du travail: Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres des Communautés européennes. C.E. V/412/1/87-Fr., Octubre, 1987. pág.15; ALEMANY, C. TIMMERMANN G., Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne, Commission Européenne, 1999 ; CENTRO REINA SOFÍA PARA EL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Estadísticas, www.gva.es/violencia.

14.- CES, Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, Colección Informes, Madrid, 2004.



“ Los intentos de jurifi-  
ficar el acoso, prevenirlo y  
sancionarlo, son numerosos  
en el ámbito de la Unión  
Europea.”

la precariedad de sus contratos de trabajo que las hace especialmente susceptibles de convertirse en víctimas de chantaje sexual.

El **segundo grupo**, integrado por **mujeres solas con responsabilidades familiares**, de una edad media y generalmente con escasa formación y cualificación profesional, trae asimismo su causa de la situación de precariedad de su integración laboral. El miedo a la pérdida de un empleo, la mayor parte de las veces dificultosamente conseguido, unida a la presumible imposibilidad de conseguir otro al menos a corto o medio plazo y a la menor probabilidad de una cobertura social suficiente de su situación de desempleo, hace a este tipo de mujeres especialmente susceptibles de convertirse en víctimas de chantaje sexual.

El **tercer grupo** de riesgo está integrado por **mujeres que acceden de forma individual a puestos, profesiones o sectores en que se encuentran subrepresentadas**. Los trabajadores varones, en general, consideran como una intromisión el hecho de que una mujer acceda a puestos y profesiones reservados tradicionalmente a ellos y advierten este fenómeno como un peligro de desvalorización social y salarial de los mismos, reaccionando mediante actuaciones que significan una reafirmación de su situación de poder, hostigando sexualmente y agrediendo el ambiente de

trabajo de las *intrusas*, socavando así su seguridad en si mismas y su posición de responsabilidad; estas mujeres, por tanto, suelen ser víctimas de acoso ambiental.

En definitiva, **el acoso discriminatorio por razón de género**, tanto el sexual como el moral, constituye un fenómeno complejo y multiofensivo, cuya existencia resulta incompatible con los derechos fundamentales a la dignidad, a la libertad, a la salud (sus efectos son devastadores) a la libertad y, fuera de toda duda, con el de igualdad.

Como se señaló al principio, el objetivo de los análisis y de todas las normas internacionales que han tratado el fenómeno de la violencia de género es su eliminación donde quiera que esta se produzca, mediante la imposición de obligaciones concretas a los Estados, entre ellas la adopción de medidas legislativas y procedimientos eficaces en todos los ámbitos –civil, penal, laboral y administrativo- para su prevención y sanción ya que de una adecuada plasmación jurídica dependerá la comprensión y conocimiento de estos fenómenos, sus caracteres y efectos, el reconocimiento por parte de sus víctimas de la ilegalidad de su situación, las posibilidades de tutela de las mismas y la sanción adecuada de sus autores.

Los intentos de jurificar el acoso, prevenirlo y sancionarlo, son numerosos en el ámbito de la Unión Europea.

Por lo que se refiere al **acoso sexual**, a partir de 1986, año en el que se reconoció relevancia comunitaria al tema y se realizó un estudio sobre su incidencia real y las posibilidades de actuación comunitaria han sido adoptadas la **Resolución del Consejo CEE de 29-5-1990**, la **Declaración del Consejo CEE de 19-12-1991**, siendo la



“ El análisis de la evolución de la normativa comunitaria en la materia pone de relieve que, desde sus comienzos, el tratamiento comunitario del acoso adopta una óptica de género y se concibe como una manifestación discriminatoria. ”

norma mas conocida, completa y útil hasta el momento, a pesar de carecer de efecto jurídico vinculante, la **Recomendación del Consejo CEE** de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompaña.

Respecto del **acoso moral**, la preocupación comunitaria es posterior. Se podría decir que la primera norma adoptada en esta materia es la **Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20/09 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo**, en la que, entre otras medidas, el Parlamento solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, así como que procuren elaborar una definición uniforme de acoso moral.

Tras algún tiempo de debates con los interlocutores sociales europeos (UNICE, CEP y CES), se ha optado por incluir los conceptos de acoso sexual y moral por razón de género en la **D/2002/73/CEE** de 23 de septiembre, de modificación de la **D/1976/207/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

En el Número 8 de la exposición de motivos y fundamentos de la Directiva se señala:

*“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir ambos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.*

La nueva Directiva define **el acoso por razón de sexo** en su Art.2.2.3º como *“la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

En el mismo precepto pero en su párrafo cuarto, se señala que constituye acoso sexual en el trabajo *“...aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto atentar contra la dignidad de una persona,*





*en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

En su número 3.2º añade que *“El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”.*

Finalmente en el Art.2.3.1º se establece *“El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y por tanto se prohibirán”.*

Respecto del concepto de **acoso sexual** es de señalar que resultaba mucho más clarificador el contenido en el Código de Conducta y respecto del de acoso moral discriminatorio resulta confuso, porque tiende a una aproximación conceptual de dos fenómenos muy diferentes, cuyo sujeto activo persigue objetivos distintos y se manifiesta en conductas muy diversas. Conviene añadir no obstante que el Código de Conducta resulta perfectamente compatible con el contenido de la Directiva 2002/73/CEE, y por tanto sigue vigente cumpliendo una función de desarrollo, aclaración e instrumento interpretativo de la misma. De otro lado, la inmensa mayoría de las medidas sugeridas en esta norma para la prevención del acoso sexual serían también adecuadas para la del acoso moral discriminatorio por razón de género.

“ En cuanto al *acoso moral*, son varios los países europeos que cuentan con una regulación específica por ejemplo Suecia, país donde comenzó a estudiarse este fenómeno, cuya normativa se enfoca básicamente desde la protección de la salud laboral...”

El análisis de la evolución de la normativa comunitaria en la materia pone de relieve que, desde sus comienzos, el tratamiento comunitario del acoso adopta una óptica de género y se concibe como una manifestación discriminatoria. Este proceso, que culmina en su regulación conjunta por la **Directiva D/2002/73/CEE**, no significa

que el acoso viole exclusivamente el derecho a la igualdad; del concepto comunitariamente plasmado se puede deducir que la violencia de género en el trabajo se considera una actuación pluriofensiva, que viola al tiempo varios derechos fundamentales, clara y explícitamente el derecho a la *dignidad* ya que califica la conducta acosadora como *ofensiva*, al de *libertad* indirectamente en cuanto hace referencia a lo *indeseado*

del acoso y también de forma indirecta el *derecho a la salud a la integridad física y psíquica en el trabajo*, en tanto se señala que crea *un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo* para la persona que es objeto de la misma produciendo devastadores efectos sobre su salud física y psíquica.

Los **ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la UE** cuentan, en su mayoría, con una regulación específica del *acoso sexual*. Las definiciones contenidas en las diferentes legislaciones europeas son extremadamente variadas pues mientras las de ciertos países como Alemania y Austria presentan una definición amplia



que incluye cualquier actuación o alusión sexista que podría permitir incluso entender incluida la prohibición del acoso moral, otras mantienen conceptos más restrictivos.

En cuanto al **acoso moral**, son varios los países europeos que cuentan con una regulación específica, por ejemplo, Suecia, país donde comenzó a estudiarse este fenómeno, cuya normativa se enfoca básicamente desde la protección de la salud laboral, mientras que la opción francesa es la inclusión del concepto en el Código de Trabajo.

Por lo que se refiere al **ordenamiento jurídico español**, nuestra Constitución consagra los derechos a la igualdad en el Art.14 en relación con el Art.9.2, al respecto de la dignidad en su Art.10, a la intimidad en el Art.18.1 y a la integridad física y psíquica en el Art.15.

El desarrollo normativo ordinario se realiza mediante el **Estatuto de los Trabajadores** que recoge la prohibición de discriminación en el trabajo en el Art.4.2.c) que establece que *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados por razones (entre otras) de sexo”* precepto que resulta desarrollado por el Art.17 del mismo cuerpo legal. El ET siempre ha recogido los derechos a la dignidad y a la intimidad de forma relacionada en su Art.4.2.e) que señala que los trabajadores en la relación laboral tienen derecho a *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

“...es obvia la necesidad de mejorar la normativa, aclarar los conceptos y los procedimientos de tutela, así como el sistema sancionatorio, estableciendo procedimientos adecuados y sanciones proporcionales y disuasorias...”

Como se puede observar, el precepto no realiza referencia alguna al sexo entre las causas de acoso moral prohibidas lo que conociendo el origen del precepto no resulta sorprendente (se trataba de trasponer las Directivas 2000/43/CEE y la 2000/78/CEE) pero no permite concluir porque sería absurdo que el acoso moral discriminatorio por razón de género no sea una actuación ilícita y sancionable.

De su parte, la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social** señala en su **Art.8.13** que constituye infracción muy grave de la normativa en materia de relaciones laborales, *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”* y el **Art.8.13.bis** señala que se considerará infracción muy grave del ordenamiento en materia de relaciones laborales *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que*



“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona...”

*sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiese adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

Resulta clara la insuficiencia y la confusión que ofrece la normativa vigente para luchar contra un fenómeno tan complejo y arraigado en el ámbito laboral como la violencia de género. Tampoco se puede decir que los Tribunales del orden social españoles hayan realizado una labor activa en la persecución y sanción de la misma por ello y aún reconociendo que la norma no es la panacea, si siquiera el instrumento esencial para la erradicación de la violencia de género, y sabiendo que resulta esencial un cambio de mentalidades, de cultura y de actitudes, es obvia la necesidad de mejorar la normativa, aclarar los conceptos y los procedimientos de tutela, así como el sistema sancionatorio, estableciendo procedimientos adecuados y sanciones proporcionales y disuasorias, como de otro lado exige la normativa comunitaria. También es necesario realizar una labor de sensibilización y de formación de los operadores jurídicos que garantice un mejor conocimiento y voluntad de aplicación de las normas de tutela que se adopten.

El **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres** hace referencia a la violencia de género en el trabajo en diversas ocasiones y ámbitos.

En primer lugar, establece una definición jurídica de ambos conceptos en el **Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo** en los siguientes términos:

- “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Mediante su **disposición Adicional Décimo Primera** que tiene como objetivo introducir las necesarias modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, se modifica el **Art.4.2.e)** de este cuerpo legal que queda redactado en los siguientes



términos: los trabajadores, en la relación laboral tendrán derecho a *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”*

En otros términos, el ET sigue tratando la violencia de género no como violación del derecho a la igualdad sino, preferentemente, como vulneración del derecho a la dignidad (cierto que este es base del de igualdad) y la intimidad sin embargo, esta óptica viene a ser complementada en la Ley Orgánica en la que como hemos visto, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género se califican expresamente como actuaciones discriminatorias con todas las repercusiones de esta calificación en materia de procedimientos jurisdiccionales de tutela mucho mas desarrollados y adecuados en este caso que el de violación de la dignidad.

En su **Art.45** y entre las medidas susceptibles de formar parte de los planes de igualdad de oportunidades que deben negociarse y en su caso acordarse entre la representación del personal y de la patronal, se listan las *“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”* y en concreto se señala *“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la*

*“ ...resulta indudable la importancia que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres otorga a la violencia de género en el trabajo.”*

*elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”*

La Ley Orgánica intenta mejorar también el sistema sancionatorio y los procedimientos de tutela frente a la violencia de género mediante la modificación introducida en el **Art.8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** cuyo apartado 13.bis pasa a calificar como infracción muy grave del ordenamiento jurídico, con la sanción correspondiente *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*.



La óptica de tratamiento no es la correcta; en mi opinión habría sido más adecuado tratar las dos manifestaciones de la violencia de género en el trabajo en el mismo apartado del Art.8 LISOS, el apartado 13, calificándolas de la misma forma como infracciones muy graves del ordenamiento y tratándolas en los mismos términos, es decir, sin el condicionamiento final de que haya sido conocido por el empleador y este no haya adoptado las medidas necesarias para impedirlo ya que lo que hubiera debido hacer no es actuar a posteriori sino a priori, adoptando las medidas adecuadas y eficaces para prevenir estas actuaciones infractoras y sancionables.

La óptica preventiva (más eficaz que la curativa) resulta insuficiente en la Ley de Igualdad, ya que entre las modificaciones realizadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no se realiza referencia alguna a la prevención de la violencia de género en el trabajo, sin embargo en su **Art.27** que se refiere a la integración del principio de igualdad en las políticas de salud se establece entre las actuaciones a realizar por las Administraciones Públicas a través de sus Servicios de Salud “c. *La consideración dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*”.

En su **Disposición Adicional Octava** por la que se introducen modificaciones en la Ley General de Sanidad se modifica el Art.18 de dicha Ley introduciendo un nuevo apartado que señala como objetivo de la política de salud “9.- *La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.

En el ámbito del empleo público la Ley hace referencia a la violencia de género

en su **Art.51** “*Criterios para la actuación de las Administraciones públicas*” en cuyo apartado e) se establece como una de los deberes de las mismas “*Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*” y en cuyo **Art. 62** “*Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*” se establece “*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo .*
- b) *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*


Estas medidas son muy similares a las preconizadas en el Código de Conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

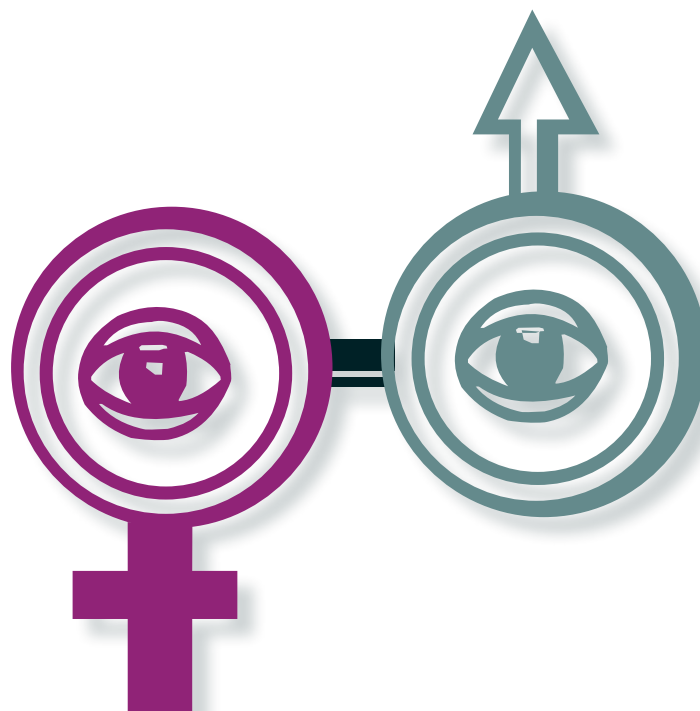
De importancia crucial me parece la modificación introducida en la **LOPJ** en concreto en su **Art.433.bis** al que se



añade un apartado 5 en que se establece *El Plan de Formación continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. Añadiéndose también que la Escuela Judicial impartirán anualmente cursos de formación sobre tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.*

En definitiva, resulta indudable la importancia que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres otorga a la violencia de género en el trabajo, son

muchas las referencias que aparecen en la Ley a este tema, si bien en algunos ámbitos con mayor adecuación a su concepto y a las necesidades de tutela de sus víctimas que en otros. Cabe esperar que de esta mejora indudable en el tratamiento legal de la violencia de género en el empleo, tanto en lo referente a su definición como a su prevención y tutela, derive una mejora al menos a medio plazo de la situación real y las mujeres puedan dejar de considerar que el acoso es el precio que las trabajadoras deben pagar por romper con los roles tradicionalmente asignados, es decir, por salir de su lugar natural, el ámbito privado. 





# Normas afectadas por la Ley Orgánica 3/2007


Pere Aguiló Crespi\*

**E**l objetivo de los cuadros, que siguen, es facilitar el acceso, el conocimiento y la divulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Nadie duda de la necesidad de articular normas con una perspectiva transversal como la Ley 3/2007, para abordar, de forma exhaustiva, todos los mecanismos normativos que concurren en el tratamiento de una cuestión cuyos efectos se desarrollan en todos los ámbitos. No obstante ello, la virtud de estas iniciativas normativas puede quedar contrarrestada por la densidad del texto regulador, que exige de la persona lectora del mismo, un grado de conocimiento y especialización notable.

La referida complejidad es patente cuando, a través de la norma transversal, se in-

cide sobre otras vigentes que presentan, por si mismas y a la vez, una estructura compleja. Se impone clarificar, esquematizar y ayudar a conocer, para poder pensar en términos jurídicos correctos y para ganar en eficacia de acceso a lo reformado.

La herramienta que se presenta, no es más que un conjunto de tablas en las que queda reflejado el **impacto** de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en los **aspectos de naturaleza laboral** (disposición adicional 11ª), de prevención de riesgos laborales (disposición adicional 12ª), de **procedimiento laboral** (disposición adicional 13ª), de orden social (disposición adicional 14ª) y de **Seguridad Social** (disposición adicional 18ª). Fácilmente, con una simple consulta, se sabe qué el precepto ha sido reformado. 

\*D. Pere Aguiló Crespi es Inspector de Trabajo y de Seguridad Social y Profesor Asociado de la Universidad de las Islas Baleares.

Estatuto de los Trabajadores (Disposición adicional 11ª de la LOIEMH)		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 4.2.e)	Derechos laborales	Modifica el derecho a la intimidad y a la consideración de la dignidad
Art. 17.1 y 17.4.5.	No discriminación en las relaciones laborales	Declara nulas las órdenes de discriminar, contempla medidas de acción positiva en la negociación colectiva y el establecimiento de planes de igualdad, (núm. 4 y 5)



<b>Estatuto de los Trabajadores (Disposición adicional 11ª de la LOIEMH) Cont.</b>		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 34.8.	Jornada	Derecho de adaptación de la jornada a la conciliación de la vida laboral y familiar
Art. 37.3.b)	Descanso semanal, fiestas y permisos	Amplia a la intervención quirúrgica sin hospitalización
Art. 37.4 y 5	Descanso semanal, fiestas y permisos	Mejora permiso de lactancia y mejora la reducción por guarda legal de menor de 8 años o persona discapacitada
Art. 38.3.	Vacaciones	Coincidencia vacaciones y suspensión por maternidad incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia
Art. 45.1.d)	Causas y efectos de la suspensión (del contrato de trabajo)	Amplia supuesto a paternidad y otras circunstancias
Art. 46.2.	Excedencias	Mejora excedencia voluntaria
Art. 46.3.	Excedencias	Mejora la excedencia por nacimiento, adopción o acogimiento
Art. 48 4. y 5.	Suspensión con reserva de puesto de trabajo	Mejora y amplía los supuestos de suspensión por parto, adopción y acogimiento, y de riesgo durante el embarazo
Art. 48 bis (nuevo)	Suspensión del contrato de trabajo por paternidad	Desarrolla nueva situación de suspensión para el caso de nacimiento, adopción o acogimiento
Art. 53.4.	Forma y efectos de la suspensión por causas	Determina la nulidad por discriminación en esta medida objetiva
Art. 54.2.g)	Despido disciplinario	Especifica esta causa de despido
Art. 55.5.	Forma y efectos del despido disciplinario	Determina la nulidad por discriminación en esta materia
Art. 64.1.	Competencias (del Comité de Empresa)	Información sobre la igualdad de mujeres y hombres en la empresa
Art. 64.1.9.c) y Art. 64.1.13	Competencias (del Comité de Empresa)	Atribuye competencias de vigilancia en materia de igualdad y de cooperación con la empresa para medidas de conciliación
Art. 85.1.	Contenido (del Convenio Colectivo)	Incluye la obligación de negociar medidas de promoción de la igualdad o planes de igualdad



<b>Estatuto de los Trabajadores (Disposición adicional 11ª de la LOIEMH) Cont.</b>		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 90.6.	Validez (del Convenio Colectivo)	La autoridad laboral debe velar por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos
Disposición Adal. 17ª (Nueva)	Discrepancias en materia de conciliación	Dispone que el procedimiento previsto en el artículo 138.bis de la LPL sirva para resolver las discrepancias de conciliación
Disposición Adal. 18ª (Nueva)	Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida	Se refiere a los artículos 37.4.bis., 5 y 7 y 48.4., y 48.bis.

<b>Ley de Procedimiento Laboral (Disposición Adicional 13ª de la LOIEMH)</b>		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 27.2	Acumulación de acciones	Permite acumular la acción de indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales
Art. 108.2.	Contenido Fallo Sª Despido	Describe los nuevos supuestos de nulidad
Art. 122.2.	Contenido Fallo Sª Extinción Causas Objetivas	Describe los nuevos supuestos de nulidad
Art. 146 d) (Nuevo)	Demanda de oficio de la ITSS	Describe el nuevo supuesto
Art. 149.2.	Iniciación de oficio a causa de acta de la ITSS	Amplia el supuesto
Art. 180.1.	Fallo de la Sª por conducta antisindical	Especifica el supuesto
Art. 181	Fallo Sª por discriminación	Pronunciamiento sobre la indemnización



<b>Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (Disposición Adicional 14ª de la LOIEHM)</b>		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 7.13. (Nuevo)	Infracciones graves (Infracciones Laborales)	No cumplir obligaciones en materia de Planes de Igualdad
Art. 8.12., 13 bis, y nuevo apartado 17	Infracciones muy graves (Infracciones Laborales)	Integra acciones empresariales contrarias u omisivas a los principios o mecanismos de garantía del principio de igualdad efectiva
Art. 46.1	Infracciones accesorias a los empresarios	Integra el contenido del artículo 46.bis
Subsección 3ª bis en la Sección 2ª del Cap. IV	Responsabilidades en materia de igualdad	Añade el artículo 46.bis
Art. 46.bis	Responsabilidades empresariales específicas	Regula la exclusión de los beneficios y la eventual sustitución por un Plan de Igualdad

<b>Ley General de la Seguridad Social (Disposición Adicional 18ª de la LOIEMH)</b>		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 38.1.c)	Acción protectora del Sistema de la Seguridad	Integra las prestaciones económicas de paternidad, Seguridad Social y riesgo durante la lactancia natural
Art. 106.4.	Duración de la obligación de cotizar	Integra las situaciones de paternidad y riesgo durante la lactancia natural
Art. 124.3.	Condiciones del derecho a las prestaciones	Cómputo de las cotizaciones efectuadas en paternidad y riesgo durante la lactancia natural
Art. 124.6.(nuevo)	Condiciones del derecho a las prestaciones	Consideración de período de cotización de las situaciones de maternidad o paternidad subsistentes a la extinción del contrato o iniciadas en desempleo
Art. 125.1	Situaciones asimiladas a la de alta	Integra a la lactancia natural



Ley General de la Seguridad Social (Disposición Adicional 18ª de la LOIEMH)		
Cont.		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Cap. IV bis, Título II Sección primera	Maternidad. Supuesto general	Modifica y confirma los artículos siguientes: Art. 133.bis. Situaciones protegidas: integra acogimientos simples preadoptivos Art. 133.ter. Beneficiarios: distingue edad para la exigencia de periodo mínimo de cotización y determina el momento de determinación de la edad Art. 133.quáter. Prestación económica: mantiene la cuantía Art. 133. quinquies: Pérdida o suspensión del derecho al subsidio: se mantiene
Cap.IV bis, Título II Sección segunda	Maternidad. Supuesto especial	Incorpora los nuevos artículos siguientes: Art.133.sexies.Beneficiarias: Previstas en el art. 133.ter., que no reúnen el período mínimo de cotización Art. 133. Septies. Prestaciones económicas: igual al 100% del IPREM. Es una prestación no contributiva.
Cap.IV ter, Título II (Nuevo) El actual Cap.IV ter, pasa a ser Cap. IV quáter	Paternidad	Incorpora los nuevos artículos siguientes: Art.133.octies. Situación protegida: Describe supuestos Art.133. nonies.Beneficiarios: trabajadores con período de cotización determinado Art.133.decies. Prestación económica: Igual al de maternidad
Art. 134	Situación protegida (riesgo durante el embarazo)	Determina que esta prestación tendrá la consideración de riesgo profesional
Art. 135	Prestación económica (riesgo durante embarazo)	Determina la naturaleza profesional y la consiguiente dinámica de pago
Cap. IV quinquies, Título II (Nuevo)	Riesgo durante la lactancia natural	Incorpora los nuevos artículos siguientes: Art. 135.bis. Situación protegida: describe y remite al art. 26.4. LPRL Art. 135.ter. Prestación económica: régimen de la prestación de riesgo durante el embarazo; extinción peculiar
Art. 172.1.b)	Sujetos causantes (prestaciones de muerte y supervivencia)	Integra a los perceptores de paternidad o riesgo durante la lactancia natural



<b>Ley General de la Seguridad Social (Disposición Adicional 18ª de la LOIEMH)</b> Cont.		
Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 180	Prestaciones (Prestaciones familiares. Modalidad contributiva)	Integra todas las modificaciones en situación de excedencia para el cuidado de hijos, y reducción de jornada
Art. 211.5. (Nuevo)	Cuantía de la prestación por desempleo	Contempla los supuestos de reducción de jornada del art. 37.4bis, 5 y 7 del ET
Art. 217.1.	Cuantía del subsidio (por desempleo)	Determina el caso de pérdida de empleo a tiempo parcial y lo iguala al de tiempo completo
Art. 222.2.	Desempleo.Maternidad e incapacidad temporal	Integra situación de paternidad
Art. 222.3.	Desempleo.Maternidad e incapacidad temporal	Integra situación de paternidad
Art. 222.3.párr. 5º (Nuevo)	Desempleo.Maternidad e incapacidad temporal	Pase de desempleo a situación de maternidad o paternidad
Disposición Adal. 6ª	Protección de los trabajadores contratados para la formación	Integra situación de paternidad y riesgo durante la lactancia natural
Disposición Adal. 7ª	Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial	Modifica, ap.1, regla 2ª, letra a) y ap. 1, regla 3ª, letra a) integrando paternidad
Disposición Adal. 8ª núm. 4	Normas de desarrollo y aplicación a regímenes especiales	Determina qué materias se aplican a los regímenes especiales
Disposición Adal. 11ª bis	Prestaciones por maternidad y por paternidad	Integra las nuevas situaciones protegidas en los Regímenes especiales
Disposición Adal. 11ª ter	Gestión de las prestaciones económicas	Integra las nuevas situaciones protegidas por maternidad y por paternidad
Disposición Adal 44ª (Nueva)	Períodos de cotización asimilados por parto	Cómputo de cotización para jubilación e incapacidad permanente en cualquier régimen de la Seguridad Social



**Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento (Disposición Adicional 15ª de la LOIEMH)**

Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 1	Bonificaciones	Integra las nuevas situaciones para la bonificación del 100 % de las cuotas empresariales

**Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del Mercado de Trabajo para el incremento de empleo y la mejora de su calidad (Disposición Adicional 16ª de la LOIEMH)**

Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Disposición Adal. 2ª	Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para	Determina la aplicación de la bonificación del 100 % los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

**Ley 53/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Disposición Adicional 17ª de la LOIEMH)**

Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 22.bis (Nuevo)	Discriminación en el acceso al empleo	Vigilancia de no discriminación en Ofertas de Empleo

**Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Disposición Adicional 12ª de la LOIEMH)**

Artículo	Denominación del artículo	Resumen de la modificación
Art. 5.4. (Nuevo)	Objetivos de la política (de PRL)	Introduce nuevo número dirigido a que la política de las Administraciones públicas integre la igualdad efectiva y analice si los daños derivados del trabajo están relacionados con el sexo de los trabajadores
Art.26.2.	Protección de la maternidad	Ligera modificación integrando la posibilidad de distinta cobertura de los riesgos profesionales
Art. 26.4.	Protección de la maternidad	Aclara que la lactancia es natural. Integra la posibilidad de distinta cobertura. Determina la posibilidad de pase a la nueva situación de suspensión, art. 45.1.d) del ET