

LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

María Rosario Valpuesta Fernández

Catedrática de Derecho civil. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla

Sumario: 1. Justificación. 2. Presentación de la Ley. 3. El principio de igualdad de trato: Reglas generales. A) El principio de igualdad de trato: significado y alcance. B) Los conceptos básicos. C) Instrumentos jurídicos para la igualdad de trato: las acciones positivas. D) Consecuencias del incumplimiento. E) La defensa de los derechos reconocidos en la Ley. 4. Los principios que han de inspirar las políticas públicas para la igualdad. A) En general. B) Aparato institucional. 5. Igualdad en el trabajo y en las responsabilidades familiares. A) Alcance de la reforma. B) Los planes de igualdad. C) Acceso al trabajo en condiciones de igualdad. D) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral. E) En especial, el acoso y la violencia de género. 6. Las mujeres en el ámbito rural. 7. Igualdad de mujeres y hombres en la creación y producción artística. 8. La igualdad en el deporte. 9. Participación en la toma de decisiones. 10. Formación, expresión y comunicación. La construcción social del género. 11. Acceso a los bienes. 12. A modo de conclusión. Nota bibliográfica.

1. JUSTIFICACIÓN

La primera cuestión que plantea la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LI) es la de su oportunidad, habida cuenta de que desde determinadas posiciones se ha puesto en tela de juicio la necesidad de elaborar una norma de tal naturaleza, cuando en nuestro Ordenamiento jurídico, salvo el caso de los apellidos de los hijos, no queda vestigio de la tradicional discriminación que se ha ejercido sobre las mujeres. Desde la entrada en vigor de la Constitución, el principio de igualdad se ha impuesto en el conjunto normativo, de tal modo que, se puede afirmar, no existe ningún obstáculo legal para que las mujeres se puedan equiparar a los hombres en todos los ámbitos de la vida pública así como en la privada. A este argumento se añade la progresiva incorporación de aquellas a todas las esferas en las que se desenvuelven las relaciones económicas, políticas, sociales, culturales y de

trabajo; una incorporación tan decidida como evidente que hace pensar, se dice, que el transcurso del tiempo bastará para que tengan la presencia que se merecen o les corresponda en función de sus aptitudes y capacidades.

Con mayor énfasis se ha cuestionado de manera más particular algunas de sus medidas, sobre todo aquellas que hacen referencia a la participación equilibrada de ambos géneros en los ámbitos de toma de decisión; incluso se ha planteado su posible inconstitucionalidad, que se acentúa, se dice, cuando esta exigencia se traslada a las relaciones jurídicas privadas y, más en concreto, a la actividad empresarial, pues ésta, se dice, responde a un derecho fundamental, el de la libre iniciativa económica, cuya realización es incompatible con exigencias de este tipo que la cercenan.

De entrada, hay que decir que en esta Ley se traspone al Derecho español dos Directivas. Concretamente, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, de igual-

dad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro, que reflejan la preocupación de las instituciones de la Unión Europea por la situación de las mujeres, y el impulso que desde las mismas se está dando para corregirla (también incorpora la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 *relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo*, DF 4ª LI). Sin embargo, su contenido desborda las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos, pues, como se desprende de su título, se plantea la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la plenitud de las relaciones políticas, laborales, económicas, culturales y sociales, así como en las personales y familiares, incidiendo para ello en todo el Ordenamiento jurídico.

Nos encontramos, pues, ante un texto legal que tiene vocación de generalidad, cuya comprensión sólo es posible si se conoce la situación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Como se dice en su E.M.: “La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral o familiar muestran cómo la igualdad plena entre mujeres y hombres... es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”. Y esta situación nos enfrenta a un problema que tiene sus raíces en la atribución de roles diferentes a ambos géneros, herencia de un pasado inmediato, y en torno a los cuales se han diseñado dos ámbitos de decisión que responden aún a la ideología de la desigualdad. Nos referimos al espacio público, entendiendo por éste el que abarca la actividad laboral y profesional, el ejercicio de la política y demás funciones públicas, la cultura, la economía o la investigación, y al espacio de lo privado, que se con-

creta en las relaciones familiares, generalmente en el ámbito del hogar. Dos espacios, o dos mundos, que se diseñaron desde la incompatibilidad y, también, con claves muy diferentes. El primero de ellos, desde la visión masculina de la realidad exterior a la que se ordenó sin tener en cuenta ni considerar la existencia de ese otro espacio, el de lo privado, en el que se genera otra apreciación de las necesidades y respuestas a esa realidad exterior. Y lo que es aún más importante, una ordenación masculina que constituye el parámetro de la igualdad al que se tienen que adecuar las mujeres si quieren asumir un protagonismo activo en la sociedad. Y la situación descrita no responde exclusivamente a elementos coyunturales, pues la desigualdad que expresa es estructural como lo han puesto de manifiesto los numerosos estudios que se han realizado al respecto. Ello explica que tras dos siglos transcurridos desde que se proclamara la igualdad formal, de las reclamaciones de los movimientos feministas que se han sucedido en este tiempo, y de las aportaciones del pensamiento de la igualdad de hombres y mujeres, aún no se haya conseguido su realización efectiva.

Por estas razones, la LI responde a una exigencia constitucional que tiene su fundamento en la misma democracia, ya que ésta requiere para ser efectiva de la participación real de todas las ciudadanas y ciudadanos en los destinos de la sociedad, lo que sólo se alcanza si están presentes en condiciones de igualdad en las diferentes esferas de decisión. Precisamente, este requerimiento de participación efectiva de la ciudadanía mediante el ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución fue el que en su día impulsó la construcción del Estado Democrático y Social. Su justificación está en que sólo cuando existe igualdad efectiva es posible el ejercicio libre de los derechos ligados a la condición de ciudadanía; nos referimos entonces a la *igualdad sustancial*, es decir, a la que se da en la realidad de los hechos, más allá de la declaraciones formales que se contienen en las normas jurídicas. Y esta exigencia de igualdad sustancial es aún más apremiante en la materia que nos ocupa,

por cuanto tiene su origen en la diferencia sexual y en la construcción social del género que en la misma se asienta; y el sexo esta vetado como causa de discriminación no sólo en el art. 14 CE, sino en todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Esta es la clave para entender el texto que abordamos, que la discriminación que quiere erradicarse o la desigualdad que se quiere superar, tienen su raíz última en la construcción social de los géneros a partir de la diferencia sexual, y no en otro tipo de circunstancias concretas y específicas en las que se puedan encontrar algunas mujeres.

La discriminación a la que se hace referencia obedece pues a la ideología de la desigualdad que aún impera en la estructura social. Las mujeres en este caso no se identifican con un colectivo que por sus circunstancias personales o por sus aptitudes deban ser objeto de protección, como ocurre con los discapacitados, los enfermos o los menores, por poner algunos ejemplos, pues en estos casos las medidas que en relación a ellos se tomen han de tener en cuenta la desventaja intrínseca de esas personas; ni tampoco con colectivos que por razones económicas requieren de normas que los promocionen, como pueden ser los trabajadores y en cierta medida los consumidores, cuyo contenido ha de respetar en todo caso las bases constitucionales en las que se asienta la economía de mercado, que no se pueden vulnerar ni alterar. Colectivos éstos que encarnan a sujetos diferenciados del Estado social que requieren de un tratamiento jurídico específico a fin de superar la desventaja en la que el sistema los coloca. Lo que está en liza en este caso es la relevancia que el sexo tiene como causa de discriminación en la realidad de los hechos, sin que en ningún caso se justifique o se explique por razones que aporte el sistema. Todo ello con independencia de que en los supuestos regulados se contemplan a las mujeres como integrantes de estos otros colectivos, pero su individualización responde de nuevo a la idea de que su condición las coloca en una situación más desfavorable respecto de los varones en esas mismas circunstancias.

La Ley que comentamos parte de una realidad que asume para modificarla, y ésta se refiere a la discriminación que aún padecen muchas mujeres respecto de los varones en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida privada y familiar; una situación que tiene su origen último en la diferencia sexual. Y esto es importante por cuanto este reconocimiento será el que legitime el conjunto de medidas que en la misma se contienen, innecesarias si la situación no fuera la descrita anteriormente. Desde esta perspectiva hay que afirmar que su contenido refleja un conocimiento bastante completo de la realidad a la que se enfrenta, identifica en gran medida donde se encuentran los obstáculos e inconvenientes para la realización del principio de igualdad efectiva, y responde en líneas generales a las reivindicaciones que en esta materia se han venido planteando, así como a los estudios que sobre la misma se han realizado. En todo caso, la realidad a la que se enfrenta es muy compleja, pues si bien responde a una misma causa, se manifiesta de muy variadas y diferentes maneras, de ahí que las previsiones legislativas tengan en cuenta situaciones muy diversas.

2. PRESENTACIÓN DE LA LEY

La Ley que tratamos hace referencia a la *igualdad efectiva* entre mujeres y hombres. Pone el énfasis en la necesidad de que la equiparación de los sexos que proclama la Constitución en el art. 14 sea una realidad en todos los ámbitos por los que discurre la vida de esta sociedad. Su objetivo, como hemos dicho, es la *igualdad sustancial*, es decir aquella que se práctica y se realiza más allá de la proclamación formal de que todas y todos somos iguales ante la Ley. Respecto a su naturaleza, solo las normas contenidas en las DAs 1ª, 2ª y 3ª, tienen carácter orgánico, (DF 2ª LI), y su fundamento competencial está en el art. 149 CE, al que alude la DF 1ª LI¹.

Es una Ley que tiene carácter general en la medida que afecta al Ordenamiento en su conjunto, imponiendo el principio de igualdad

efectiva en todas las ramas del Derecho, y en aquellos aspectos en los que están involucradas las relaciones de género y, que como hemos avanzado, sean competencia estatal. Así, contiene normas que se integran en el Derecho del trabajo, Derecho civil, Derecho mercantil, Derecho administrativo, Derecho procesal. Esta es una opción cada vez más consolidada en la normativa que desarrolla los postulados del Estado Democrático y Social, pues permite abordar una realidad problematizada en su conjunto para darle una solución global, recurriendo para ello a los diferentes instrumentos jurídicos que puedan ser eficaces para el objetivo que se pretende, con independencia de la parcela jurídica a la que pertenezcan. Lo observamos en su momento en la Ley Integral contra la Violencia de Género, y ahora se reproduce el mismo esquema en la Ley que nos ocupa.

Su ámbito de aplicación se formula en términos muy generales. Así, en el art. 2^o se establece que los derechos que se derivan del principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo se reconocen a todas las personas sin distinción, sean éstas mujeres u hombres, pues, como veremos, en el texto que comentamos se opta por este tipo de declaración neutra o, si se quiere, asexuada, como regla general, por ser una exigencia del principio de igualdad formal, máxime si con la misma se consigue invertir la situación sobre la que se quiere actuar. Sin embargo, no se puede obviar que el objetivo principal de la Ley es remover las discriminaciones que aún se ciernen sobre las mujeres; de ahí, que también se individualice a éstas como objetivo de la Ley cuando las circunstancias así lo requieren. Sus beneficios se desvinculan igualmente de la condición de nacional, pues se regula un derecho humano reconocido en todos los Tratados internacionales cuya titularidad va unida a la condición de persona.

El mismo criterio rige para las obligaciones que se imponen, que vinculan igualmente a toda persona, física o jurídica, pública o privada, con independencia de su nacionalidad, con lo que de nuevo se pone de manifiesto la

vocación generalista del texto, a fin de que no quede ninguna parcela exenta al principio de igualdad efectiva. En este sentido el principio de igualdad tiene eficacia también en las relaciones jurídico privadas, con lo que se disipa la duda que en algunos sectores doctrinales y jurisprudenciales se había suscitado sobre la eficacia horizontal de este derecho fundamental.

La Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, consta de una Exposición de Motivos y 78 artículos distribuidos en: Un Título Preliminar, referido a su objeto y ámbito. Un Título Primero, en el que se define los conceptos y las categorías básicas relativas a la igualdad. Un Título Segundo, con varios capítulos: Capítulo I, sobre las pautas generales de la actuación de los poderes públicos en esta materia; Capítulo II, sobre los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad, la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, a la vivienda y su desarrollo en el medio rural. Un Título Tercero, en el que se prevén medidas de fomento a la igualdad en los medios de comunicación social, así como el control de la publicidad con contenidos discriminatorios. Un Título Cuarto, que se ocupa del derecho al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, con una gran batería de medidas. Un Título Quinto, que aborda el principio de igualdad en el empleo público, con varios capítulos: Capítulo I, referido a los criterios de actuación de las Administraciones públicas en esta materia; Capítulo II, que regula la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General del Estado; Capítulo III, sobre medidas de igualdad en el empleo público; Capítulo IV, que prevé medidas de igualdad en la Fuerzas Armadas; y Capítulo V, referido a las fuerzas de Seguridad del Estado. Un Título VI, sobre a la igualdad de trato en el acceso a los bienes y servicios, con especial referencia a los seguros. Un Título VII, que contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, así como el fomento de la presencia equilibrada

de mujeres y hombres en los consejos de administración. Un Título VIII, que crea diversos organismos. Junto a todo ello, contiene 31 Disposiciones Adicionales, por las que se modifican un gran número de Leyes para amoldarlas a las exigencias de la igualdad efectiva, de conformidad con las reglas contenidas en sus artículos; más 11 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 8 Disposiciones Finales

Dada la diversidad de contenidos y la variedad de recursos jurídicos que en la Ley se contienen, en las siguientes páginas se hará una exposición sistemática de estos dos aspectos, a fin de que nos ayuden a comprenderla y dimensionar el alcance de la reforma legislativa.

3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: REGLAS GENERALES

A) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: SIGNIFICADO Y ALCANCE

La exigencia de la igualdad efectiva se concreta en el art. 3 en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en línea con la Directiva 2002/73/CE cuya trasposición se hace. Se identifica la raíz del problema que se quiere abordar en el tratamiento distinto que se le dispensa a unas y otros debido a la construcción social del género partiendo de la diversidad sexual. Por ello el mismo precepto que establece el mencionado principio lo concreta en la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, porque éste es el aspecto en el que se quiere incidir. De nuevo la proclamación se hace en términos generales, pero la situación de las mujeres termina por aflorar, y así en el mismo artículo se hace mención expresa a la maternidad y otras situaciones que conciernen más a estas últimas, como la asunción de las obligaciones familiares y el estado civil. En este punto también se sigue a la Directiva 2002/73/CE³.

Como vemos, se centra en lo que pensamos expresa una de las principales causas de discriminación de las mujeres: el rol que socialmente se les ha asignado, que las vincula casi de forma preferente con la maternidad y la familia. Pero esta referencia es sólo ejemplificativa de una realidad más compleja y que tiene mucho que ver con la reproducción social de un pensamiento de la discriminación que afecta a las mujeres en su conjunto. Por ello en la LI nos encontraremos con normas que tratan de modificar esta realidad, incidiendo también en la formación de la ciudadanía a fin de invertir el pensamiento dominante que coloca a las mujeres en una situación de desigualdad, a la que aludiremos en su momento.

Además, refiriéndose de nuevo a las mujeres en particular, la LI identifica otras causas de posible discriminación, que si bien no tienen sexo, cuando recaen sobre éstas acentúan la desigualdad en la que normalmente se encuentran, pudiéndose hablar entonces de una doble discriminación; en concreto, se hace referencia a las mujeres que pertenecen a colectivos de especial vulnerabilidad⁴.

Este principio vincula, como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, a todas las personas, incluidas las naturales y las jurídicas privadas, con lo que se viene a disipar las dudas planteadas por algún sector doctrinal acerca de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas, la llamada *Drittwirkung Grundrechte*, en este caso del derecho a la igualdad de hombres y mujeres, que cobra aquí toda su virtualidad.

El principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, objetivo de la Ley, tiene vigencia general en todo el Ordenamiento. Ya hemos puesto de manifiesto como la LI incide en todas aquellas materias que más directamente están implicadas en su realización, con independencia de la rama del Derecho a que pertenezcan⁵, pero esta afirmación va más allá, pues el art. 4 consagra el principio de igualdad de trato y de oportunidades como un principio informador del Ordenamiento jurídico, y, como tal, se integrará y observará en la aplicación de las normas jurídicas⁶.

B) LOS CONCEPTOS BÁSICOS

Siguiendo el criterio impuesto por las Directivas que se incorporan a esta Ley, se incluyen unos conceptos básicos con el objetivo de uniformar la interpretación de una serie de nociones que resultan de gran interés para su aplicación.

Así, se explica lo que se ha de entender por discriminación, diferenciando entre directa e indirecta⁷. La incorporación de esta última es consecuencia de la trasposición de la Directiva 2002/73/CE, que ha recogido en este punto una jurisprudencia consolidada en el TJCE. Aunque no es novedosa en nuestro Ordenamiento, donde ya se venía aplicando por la jurisprudencia, su plasmación en este texto tiene el sentido de consagrar su definitiva vigencia en la materia que tratamos. Su aplicación supone, sin duda, un gran avance, en la medida que permite apreciar situaciones de una mayor complejidad que requieren tener en cuenta elementos extraídos de la realidad social para apreciar las consecuencias discriminatorias que puedan tener una disposición, criterio o práctica. A estos supuestos más generales se añade un tipo específico de discriminación, concretamente la represalia que se pueda ejercer sobre la persona que pretende defenderse ante la discriminación⁸.

En la mente del legislador están sin duda las mujeres, sin embargo, se definen estos tipos de discriminación en términos generales, incluyendo a los dos sexos, y esta técnica se seguirá en más de una ocasión, cuando los intereses de aquellas estén suficientemente asegurados desde la igualdad formal de trato. Ahora bien, ello no es óbice para que se identifiquen como supuestos específicos de discriminación el trato desfavorable a las mujeres por razón de la maternidad, no porque ésta solo les afecta a ellas, sino porque se quiere visualizar expresamente una situación que se produce con excesiva frecuencia en la práctica que, siendo discriminatoria de por sí sin necesidad de la ley, se considera necesario aflorar para poner el acento en su erradicación. En todo caso, la importancia de esta afirmación reside en que

produciéndose ese trato desfavorable a la maternidad, se le considera una discriminación, sin necesidad de probarlo⁹.

Otros conceptos básicos que se recogen son los de acoso sexual y acoso por razón de sexo¹⁰, que se definen en términos muy amplios y vienen impuestos por la Directiva 2002/73/CE, de cuyo ámbito de aplicación se excluye al Derecho Penal. Al igual que los anteriores, no distingue o identifica a un solo sexo, por lo que en línea de principios se aplican a los dos géneros, aunque la experiencia y los datos revelan que son las mujeres las que padecen casi en exclusiva estos comportamientos. Estos comportamientos que se consideran en todo caso como actos de discriminación con todas sus consecuencias.

Finalmente, la LI recoge una definición de los términos de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, a los que se va a referir en más de una ocasión. Ésta se contiene en la DA 1ª LI, y refleja el criterio ya muy extendido de distribución entre los géneros con el límite máximo de un sesenta por ciento y mínimo de cuarenta por ciento¹¹.

C) INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA LA IGUALDAD DE TRATO: LAS ACCIONES POSITIVAS

Son muchos los instrumentos o recursos jurídicos a los se recurre para la realización del principio de igualdad efectiva. Así, se reconocen derechos y se imponen obligaciones, se proclaman principios y se establecen criterios que habrán de guiar la acción de los poderes públicos y también de las personas naturales o jurídicas privadas, se asumen compromisos por parte de los poderes públicos y se incentivan conductas de los actores privados. Algunas de sus disposiciones tienen una eficacia directa, otras se dejan a la iniciativa de sus destinatarios o a la sensibilidad de los actores afectados¹². En fin, toda una batería de medidas y actuaciones de naturaleza muy variada y que expondremos en las páginas que siguen.

Desde la perspectiva del principio de igualdad, ya hemos puesto de manifiesto como en

líneas generales las declaraciones que se contienen o los derechos y obligaciones que regulan responden a un tratamiento igualitario de ambos sexos, pues se parte de la idea de que el problema que se quiere solucionar radica precisamente en que, en la realidad de los hechos, no se produce dicho tratamiento en términos de igualdad; ahora bien, cuando las circunstancias colocan a las mujeres en una situación de desventaja, se contempla la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva. A ellas se refiere con carácter general el art. 11 LI, dirigido específicamente a las mujeres a fin de corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incorporando a la previsión legal los límites impuestos por el Tribunal Constitucional, es decir, que sean razonables y proporcionadas, y en cuanto subsistan dichas situaciones. Esta suerte de legitimación que se establece para los poderes públicos se extiende también a las personas físicas y jurídicas privadas, que podrán recurrir a este tipo de acciones¹³. Con lo mismo se vuelve a afirmar el sometimiento de los actores privados al principio de igualdad de trato, cuya vulneración sólo es posible en el marco de las acciones positivas a las que se refiere la Ley.

D) CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

A los comportamientos que vulneran esta Ley se le aplica el régimen general de sanciones previsto en el Ordenamiento, que varía dependiendo de la naturaleza del acto o de la norma infringida. Sin embargo, en la LI se establecen unas específicas consecuencias que regirán de manera preferente; a ellas se refiere con carácter general el art. 10 LI, que, con cierta imprecisión técnica, menciona la nulidad de los actos y cláusulas de los negocios jurídicos infractores¹⁴, la responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales efectivas y proporcionadas, cuyo desarrollo parece que se deja a una disposición posterior¹⁵, y las sanciones a las personas que realicen conductas discriminatorias¹⁶.

E) LA DEFENSA DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEY

Se reconoce que nos enfrentamos a la aplicación de un derecho fundamental como es el de igualdad, por lo que son de aplicación los instrumentos de defensa que establece el art. 53.2 de la Constitución, es decir, la defensa judicial a través de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, y el pertinente recurso de amparo. Procedimientos que podrán ejercerse tanto frente a las actuaciones discriminatorias de los poderes públicos como de las personas naturales o jurídicas privadas¹⁷.

Asimismo, se le otorga la legitimación a determinadas personas físicas y jurídicas con interés legítimo para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho a la igualdad. Se recoge así en esta materia las reglas de legitimación procesal ya reconocidas en otras materias, como la de consumidores, para los intereses individuales, colectivos y difusos. En caso de que la cuestión que se debata en el ámbito procesal sea el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, sólo estará legitimada la persona que padezca alguna de estas conductas¹⁸.

A fin de facilitar la defensa de sus derechos por la persona objeto de la discriminación, se introduce como novedad la inversión de la carga de la prueba, de tal manera que la parte demandada tiene que demostrar la ausencia de tal discriminación¹⁹.

4. LOS PRINCIPIOS QUE HAN DE INSPIRAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

A) EN GENERAL

Como hemos visto, el ámbito de aplicación del principio de igualdad se extiende a todas las personas, tanto a las de naturaleza pública como privada, dada su eficacia general. Sin embargo, a nadie escapa la importancia que tiene la implicación de los poderes públicos en su

efectiva realización, una implicación, por otro lado, que responde a una exigencia del Estado Democrático y Social, como expresa el art. 9.2 CE. A tal fin, en la LI se prevén determinadas actuaciones en áreas que se consideran estratégicas o preferentes, a las que aludiremos en su momento.

Ahora bien, más allá de estas políticas públicas que se han de desarrollar, en el texto que comentamos se recogen los principios generales que han de informar la actuación de los poderes públicos. Si bien, como podremos comprobar, bajo esta rúbrica, el Capítulo I del Título I, contiene disposiciones de naturaleza muy diferentes, pues en algunos casos se reflejan principios, en otros se recogen criterios y prácticas a desarrollar y, en otros, compromisos de actuación.

Así, el art. 14.1 LI declara el compromiso de los poderes públicos con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, un compromiso que se quiere realizar mediante la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con la finalidad de eliminar la segregación laboral y las diferencias retributivas, aunque también se hace mención a cuestiones más específicas, como al crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de las políticas, y el valor del trabajo de las mujeres incluido el doméstico, art. 14.2 LI. Este compromiso se extiende igualmente a las relaciones entre particulares, involucrando a los poderes públicos en su fomento, art. 14.10, y a la política española de cooperación internacional, art. 14.12 LI²⁰.

Estas disposiciones se completan con diferentes criterios de actuación, como el de colaboración y cooperación entre las Administraciones públicas, art. 14.3 LI²¹. Idea ésta que se vuelve a repetir con los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas, art. 14.9 LI. A ello hay que añadir la transversalidad del principio de igualdad de trato que regula el art. 15 LI.

Junto a lo anterior, se hace referencia a aspectos más específicos que se quieren resaltar, y que se consideran exigencias del principio de igualdad; en concreto, se hace mención a la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones, art. 14.4 LI, criterio que también debe regir en los nombramientos realizados por los poderes públicos, art. 16 LI, y sobre el que volveremos más adelante. También se prevé la adopción de las medidas para erradicar la violencia de género, la violencia familiar, el acoso sexual y el acoso por razón de género, así como la protección de las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, art. 14.6 LI; igualmente se alude a la protección de la maternidad, insistiendo en la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, art. 14.7 LI, y al aseguramiento de la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar, cuyo tratamiento debe responder a la exigencia de corresponsabilidad de las labores domésticas y de atención a la familia, art. 14.8 LI.

En este Capítulo I también se expresan compromisos de actuación, como la elaboración de un plan estratégico de igualdad de oportunidades, art. 17 LI, o un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones realizadas en la materia que nos ocupa, art. 18 LI, así como la exigencia de informes de impacto de género en la elaboración de disposiciones y planes, art. 19 LI²². Además, la implantación del lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, art. 14.11 LI.

Para la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres resulta en muchos casos imprescindible tener datos sobre la situación de aquellas, que han de servir de fundamento en la toma de decisiones. Así, se implementa la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que elaboren los poderes públicos; a ello se refiere específicamente el art. 20 LI, que concreta los requerimientos a los que deben atender²³.

El compromiso con el principio de igualdad efectiva se lleva hasta la contratación de las

Administraciones públicas, a lo que se refieren los arts. 33 y 34 LI. El primero de ellos se manifiesta en términos generales respecto de los contratos de las Administraciones públicas y se expresa en términos habilitantes para que se puedan establecer condiciones especiales a fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo; más efectiva es la referencia que en el segundo artículo citado se hace a los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, pues sobre los mismos se tiene competencia, en la que se faculta al Consejo de Ministros para determinar los contratos que obligatoriamente deberán reunir entre sus condiciones medidas tendentes a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, con las limitaciones que en la misma norma se especifican. También se involucra en la consecución de este principio a las subvenciones que conceden las Administraciones públicas, cuya exigencia se formula en el art. 35 LI.

B) APARATO INSTITUCIONAL

A fin de realizar los objetivos propuestos en las normas y que se concretan esencialmente en la realización del principio de igualdad efectiva, se crean una serie de organismos específicamente destinados a estos cometidos. Estos son: la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres para la coordinación de las políticas y medidas adoptadas entre los diferentes departamentos ministeriales, art. 76 LI; las Unidades de Igualdad que deberán existir en todos los Ministerios, art. 77 LI; el Consejo de Participación de la Mujer como órgano consultivo, art. 78 LI. Asimismo, se crea la Comisión de Igualdad en el seno del Consejo General del Poder Judicial²⁴; la Comisión de Igualdad en el seno del Consejo Fiscal²⁵. En la misma línea se amplían las funciones del Instituto de la Mujer, al que se le designa como organismo responsable por el Reino de España a los efectos de lo dispuesto en las Directivas antes referidas²⁶, y se amplían las facultades de la Autoridad Audiovisual para que pueda intervenir en el tratamiento de las mujeres con-

forme a los valores y principios constitucionales, art. 40 LI.

5. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A) ALCANCE DE LA REFORMA

Sin lugar a dudas uno de los contenidos imprescindibles de la LI es la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al trabajo y a las responsabilidades familiares, pues en estos dos ámbitos de relaciones se encuentran las causas más determinantes de la situación en la que aquellas se encuentran respecto de los varones, además de ser una exigencia de la Directiva 2002/73/CR que se incorpora al Ordenamiento español.

La filosofía que anima a las disposiciones de la LI es la de posibilitar el acceso de las mujeres a la actividad laboral y al empleo público mediante la aplicación del principio de igualdad de trato, aunque, como veremos, se contemplan otro tipo de medidas.

A tal fin se modifican el Estatuto de los Trabajadores (DA 10^a), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (DA 12^a), la Ley de Procedimiento Laboral (DA 13^a), la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (DA 14^a), el RD 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 el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento (DA 15^a), la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad (DA16^a), la Ley del Empleo (DA 17^a), la Ley General de la Seguridad Social (DA 18^a). En el ámbito del empleo público, se modifican la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (DA 19^a)²⁷, la Ley de Régimen de Personal de las Fuerzas Ar-

madas (DA 20^a), la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (DA 22^a), la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (DA 23^o), la Ley de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil (DA 24^a). El conjunto de leyes que se reforman pueden dar una idea de la diversidad de medidas que se adoptan y la transversalidad de las mismas.

La aplicación del principio de igualdad de trato se convierte en guía principal de las medidas adoptadas, debiéndose garantizar su cumplimiento, como dice el art. 5 LI²⁸, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido. También en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Dicho principio se aplica igualmente a la afiliación a entidades que conforman los agentes sociales, representantes de los empresarios y sindicatos y otras organizaciones profesionales, que comprenden a lo los Colegios profesionales, una igualdad que se aplica también a las prestaciones que las mismas conceden. No constituirá, sin embargo, discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, “una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”

Es decir, la formulación del principio de igualdad de trato se hace en toda su extensión y sin distinguir de nuevo entre los géneros, solo cuando las circunstancias lo exigen se repara en las mujeres²⁹. Más en concreto, el art. 45.1 LI impone a las empresas el deber de respetar la igualdad de trato, con la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres

y hombres³⁰. Su incumplimiento se considera infracción y es objeto de la correspondiente sanción de acuerdo con su gravedad³¹. En otros términos se pronuncia cuando se refiere a las acciones voluntarias de responsabilidad social de las empresas destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, arts. 73 y 74 LI.

Por su parte, el art. 51 LI establece los criterios que han de regir la actuación de las Administraciones Públicas en la implantación del principio de igualdad; el art. 55 LI exige informe de impacto de género en las convocatorias de pruebas selectivas de acceso al empleo público. Sus normas se aplican también a las Fuerzas Armadas, art. 66 LI. Por su parte, el art. 67 LI se refiere a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en el sentido de que deberán promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional.

Bajo la cobertura de este principio se desarrollan un conjunto de disposiciones de muy diversa índole.

B) LOS PLANES DE IGUALDAD

De entrada, se impone como contenido de los convenios colectivos el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, o planes de igualdad para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores³², sin especificar cuales puedan ser las medidas que se adopten, aunque el art. 43 LI autoriza a que se establezcan acciones positivas a favor de las mujeres para favorecer su acceso al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo³³. A tal fin se otorga a la autoridad laboral competencia para vigilar el cumplimiento en los convenios colectivos del principio de igualdad de trato³⁴. También se exigen Planes de Igualdad en el empleo público de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependiente de ella, art. 64 LI.

C) ACCESO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

En el acceso al empleo debe regir el principio de igualdad de trato, por lo que están vetados los comportamientos discriminatorios, tanto directos como indirectos, así como otros a los que se refiere la LI. En este punto también se deben considerar la vinculación a los planes de igualdad y los acuerdos adoptados en el seno de la negociación colectiva. Más allá de estas exigencias, no se puede imponer a los empresarios la contratación de personas concretas o de colectivos determinados, por lo que las acciones que se prevén para promocionar la inserción y promoción laboral de las mujeres se desenvuelven en el plano de la promoción e incentivos³⁵. Estas medidas están presentes también en el art. 50 LI en el que se crea un distintivo de igualdad a las empresas.

El acceso al empleo público se rige por los principios de capacidad y mérito, por los que las medidas que se adopten para la promoción de las mujeres deben respetar los límites de las acciones positivas, que se recogen en el art. 11 LI. Sin embargo se repara en los órganos de selección y promoción, a fin de que su composición responda al principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Con lo mismo parece que se quiere conseguir que la actuación de estos órganos o comisiones responda a una perspectiva de género, sin alterar los criterios por los que se deben regir. Con ello parece que se quiere erradicar prácticas excesivamente masculinizadas en la apreciación de la capacidad y méritos de las personas que aspiran a una plaza o promoción³⁶. Formación para el empleo público, acciones positivas a favor de las mujeres, art. 60 LI.

Asimismo se prevén programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, que contengan acciones formativas así como programas de inserción laboral activa. Su definición en el art. 42 LI tiene un indudable alcance programático, dejando a la iniciativa de los poderes públicos su implementación³⁷. Para el empleo público también se contemplan planes de formación con una doble finalidad: de un lado, actualizar los conocimientos de las per-

sonas que hayan estado apartadas del trabajo durante un tiempo por causa de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; y de otro, propiciar la promoción de las mujeres mediante una acción positiva, consistente en una reserva del 40% de plazas en los cursos de formación, art. 60 LI.

D) LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye sin duda uno de los objetivos de la LI, por las razones expuestas. A ella se refiere en el ámbito de las relaciones laborales el art. 44 LI, que expresa el principio que debe inspirar su regulación: “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. En el mismo sentido se pronuncia para el empleo público en la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella el art. 14.8 LI.

La realización de este derecho a la conciliación se aborda con disposiciones muy variadas, que tienden a compatibilizar la dedicación y el cuidado de los familiares y dependientes con la actividad laboral. En lo que respecta a la legislación laboral, su contenido no es muy novedoso, ya que se limita a mejorar algunos aspectos y a incorporar las disposiciones de la Directiva antes mencionada. Se puede considerar que la Ley en este ámbito no contiene grandes novedades, salvo el permiso de paternidad, pues las modificaciones que se introducen van en la línea de mejorar las condiciones de ejercicio de los derechos, realizar algún ajuste o retoque a disposiciones ya existentes, o recoger normativamente criterios que ya se estaban aplicando por la jurisprudencia.

La tendencia general de estas disposiciones es hacer extensivo a los hombres y a las mujeres trabajadores los derechos que se arbitran para hacer efectiva la conciliación, no diferenciándose entre uno y otro en lo que respecta a su titularidad y ejercicio, salvo que se refieran a circunstancias que solo a éstas afectan, como la maternidad y la lactancia, pero en este último caso también se prevé que el padre pueda ejer-

citar el derecho que a tal fin se concede cuando sea posible, es decir en el supuesto de que al hijo no se le dé una lactancia materna. La equiparación en este ámbito de mujeres y hombres, además de responder a una exigencia del principio de igualdad, tiene como finalidad implicar a estos últimos en las responsabilidades familiares, con el reconocimiento de los mismos derechos, pero su efectividad dependerá de la iniciativa de los trabajadores en su ejercicio, un comportamiento que depende en gran medida de un cambio de mentalidad. El supuesto del que se parte es la necesidad de cuidado de los hijos menores en diversas circunstancias, y de los menores de edad en acogimiento, así como determinados familiares o personas dependientes, para lo que se arbitran una serie de medidas que se articulan como derechos de las trabajadoras y trabajadores, de tal manera que su cumplimiento no depende de los empleadores sino del ejercicio de aquellos de acuerdo con la ley o lo acordado en la negociación colectiva. En este sentido se contemplan permisos, reducción y adaptación de jornadas, suspensión de contrato o excedencia del mismo. Toda una serie de medidas que tienden a que los requerimientos laborales se adapten en lo posible con la dedicación a la familia³⁸.

En el ámbito del empleo público el art. 56 LI remite su regulación a la legislación específica, aunque en dicho texto legal se contiene una disposición específica referida a las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, que deberán computar el tiempo que las personas candidatas hayan dedicado a la conciliación conforme a la normativa vigente, art. 57 LI, norma que pretende impedir que la dedicación al cuidado y atención a la familia pueda perjudicar en el acceso y promoción en el trabajo³⁹. Más específicamente se regula la conciliación en las Fuerzas Armadas⁴⁰, la Guardia Civil⁴¹ y en la carrera judicial⁴².

Mención especial requieren las normas referidas a las circunstancias relacionadas con la maternidad, como son el embarazo, el parto y la lactancia, unas normas que en líneas generales tienen como destinatarias a las mujeres, por ser éstas vicisitudes propias de las mismas, si bien,

como hemos afirmado, existe la tendencia a extenderlas a los hombres cuando ello es posible, una tendencia que se aprecia en el caso de lactancia no materna, o la posibilidad de compartir el permiso por maternidad, y que se confirma con el permiso de paternidad. Centrándonos ahora en la maternidad, el principio que debe inspirar su regulación lo recoge el art. 14.7: “La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”. En este sentido⁴³, sus normas reguladoras en el marco de las relaciones laborales abordan la incidencia que la misma pueda tener en la prestación del trabajo, el tratamiento de los riesgos que se puedan derivar para las mujeres embarazadas o en lactancia, y también las prestaciones de la Seguridad Social. Así se pretende proteger la maternidad, reconociéndoles derechos laborales a las mujeres para que éstas no padezcan una disparidad de trato como consecuencia de la misma; derechos que las protegen durante el embarazo y la lactancia, así como tras el nacimiento del hijo, adopción o acogimiento. Respecto a esto último se adopta quizás la medida novedosa de la Ley, la concesión del permiso de paternidad a los padres a fin de implicarlos desde el nacimiento en el cuidado de los hijos, facilitando que se fortalezcan los lazos afectivos con ellos y exista una mayor vinculación en el futuro con su cuidado y atención. Más allá del tiempo concedido para cumplir sus funciones como padre, esta medida puede tener un efecto de mucho mayor calado, pues el ejercicio de su derecho por los padres pueda llevar a una toma de conciencia de los hombres, como dirigentes y diseñadores de los ámbitos públicos en los que se desarrolla el trabajo, de las dificultades de la conciliación de la vida laboral y familiar, y propicien un rediseño de la actividad laboral en el que se mitigue la incompatibilidad con otro tipo de soluciones⁴⁴.

E) EN ESPECIAL, EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta Ley se contienen algunas disposiciones que abordan las consecuencias en las

relaciones de trabajo de la violencia de género que se ejerce sobre las mujeres. En concreto, se modifica la LOPJ para regular la excedencia voluntaria de las juezas y magistradas víctimas de la violencia de género⁴⁵, y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para recoger entre los supuestos de ilicitud el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁴⁶. Comportamientos éstos que constituyen causas justificadas de despido disciplinario cuando los realiza un trabajador⁴⁷.

6. LAS MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL

Atención especial en el texto de la LI se le presta a las mujeres del ámbito rural, en el que los datos y cifras que se manejan ponen de manifiesto su especial situación de debilidad social y jurídica. De ahí que el art. 30 LI se refiera específicamente a las mujeres rurales como destinatarias de las políticas públicas. Estas son de naturaleza muy variada. Así, se encomienda al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida, que se debe entender referida a la explotación agropecuaria, aunque en el texto de la norma no se dice nada al respecto. Se prevén igualmente políticas educativas y de formación, a fin de promover su inserción laboral y el disfrute de los beneficios de la Seguridad Social, así como la implementación de una red de servicios sociales, el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

7. IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CREACIÓN Y PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

La producción y creación artística e intelectual reflejan, al igual que otras actividades, una menor presencia de mujeres. Por ello, el art. 26 LI se preocupa esencialmente de mejorar

las condiciones de estas últimas, estableciendo como objetivo de las autoridades públicas la participación efectiva de las mujeres mediante un conjunto de actuaciones, entre las que se contempla la posibilidad de adoptar acciones positivas cuando sean necesarias para corregir las situaciones de desigualdad de aquellas en los campos expuestos. De nuevo el compromiso con la igualdad se limita a los poderes públicos, que lo asumen con carácter programático.

8. LA IGUALDAD EN EL DEPORTE

Mención específica merece también el deporte al que se refiere el art. 29.1 LI. En términos similares a los ya reiteradamente expuestos, se reafirma el principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. En el segundo párrafo del aludido artículo, al igual que en otras ocasiones, se expresa la voluntad de promover el deporte femenino en todos sus niveles, incluidos los de responsabilidad y gestión. Sin embargo, se diferencia esta disposición de otras que hemos referidos, en que no se corresponde con una DA que modifique de forma más efectiva algún texto legal, o se prevea otro tipo de medidas que favorezca su realización. Nos encontramos pues ante una norma programática cuya ejecución queda a la iniciativa del Gobierno.

9. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Una de las novedades más significativas de la LI reside en la incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión. Este principio debería ser un objetivo de la Ley, en el sentido de que las medidas que contiene, una vez implementadas, deberían llevar necesariamente a que en un futuro cercano ambos géneros tuvieran una representación adecuada en los

espacios en los que se perfilan los destinos de la sociedad. Sin embargo, no es ésta la filosofía de la Ley que, lejos de plantearlo como un objetivo, lo convierte en un presupuesto necesario para el cambio que se pretende. La explicación de una medida como la que se adopta hay que buscarla de nuevo en los estudios que se han hecho acerca de la escasa representación de las mujeres en los ámbitos de decisión, y que revelan como los obstáculos para su incorporación a las instancias de poder tienen su origen, en muchos casos, en su control por los varones que imponen unos criterios masculinos de elección, aunque tampoco se puede olvidar el peso que en estos comportamientos tiene la ideología de la desigualdad. Por ello se piensa que sólo la participación de las mujeres de manera equilibrada respecto de los hombres podrá erradicar estas actitudes que terminan por excluir a las personas por su sexo.

Dicho esto, su fundamento está en la misma democracia, que requiere de la participación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, y el argumento que lo sustenta está en la necesidad de invertir la inercia de unos comportamientos que dejan sistemáticamente a la mayoría de las mujeres fuera de estos ámbitos. Si bien su justificación última está en que la diferencia sexual no puede ser causa de exclusión cuando las mujeres y los hombres tienen la misma aptitud y competencia para el desempeño de la actividad de que se trate.

Aunque la aplicación de este principio responde, tal como se ha expuesto, a la necesidad de incorporar a las mujeres en las instancias de poder o decisión, su formulación es neutra, vinculando así a los dos géneros que no podrán sobrepasar los límites establecidos.

Estos límites están en el mismo concepto de presencia equilibrada que se recoge en la DA 1ª LI, a la que hemos hecho referencia, y se concretan, como también hemos expuesto, en garantizar con un cuarenta por ciento, al menos, la presencia de cada género. Y esta exigencia tiene, de nuevo, carácter transversal, pues su aplicación se extiende a todas las instancias

de poder o decisión, aunque su vinculación puede diderir según sean públicas o privadas.

En los ámbitos de lo público el art. 14.4 LI establece como criterio de actuación de los poderes públicos la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones⁴⁸. También aparece como principio que ha de informar los nombramientos y designaciones de los poderes públicos, art. 16 LI⁴⁹. Dicho principio se desarrolla en la misma LI, que diferencia dos supuestos: el nombramiento de órganos unipersonales de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en los que se deberá “atender” a dicho principio considerando en su conjunto el total de los cargos directivos, art. 52 LI. Y la designación de representantes en órganos colegiados, que ha de responder al reiterado principio de presencia equilibrada, art. 54.1 LI, como se puede comprobar, la exigencia en este último supuesto es más contundente, pudiéndose afirmar su carácter vinculante. La misma exigencia rige para la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial⁵⁰. También se requiere su aplicación en los órganos de control y de gobierno en los centros docentes. art. 24. 2 d LI. En el ámbito de la creación y producción artística e intelectual se exige que por parte de la Administración pública se respete y garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, art. 26.2.d LI. Finalmente, dicho principio se impone también al Sistema Nacional de Salud, art. 37.3.e LI.

Esta Ley también se refiere a la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad de los medios de comunicación de titularidad pública, art. 37 LI para la Corporación de RTVE, y art. 38 para la Agencia EFE. Sin embargo, este objetivo no se expresa para estos dos organismos con el mismo nivel de exigencia que para los anteriormente expuestos. No se utilizan los términos de presencia equilibrada, cuyo significado está en la DA 1ª LI, ni se impone su ejecución, siquiera matizada por las circunstancias, pues se dice únicamente que

dichas entidades promoverán dicha incorporación de las mujeres.

Otro ámbito en el que impone tal principio es el de los comités de selección, a los que anteriormente hemos hecho referencia.

Cuestión muy diferente es la aplicación del principio de presencia equilibrada en las esferas de poder privado, sobre todo en la empresa, pues dicha exigencia puede entrar en confrontación con el derecho a la libre iniciativa económica. En este punto conviene recordar que la finalidad de la LI es corregir la discriminación por razón de sexo, y no alterar las reglas que regulan la participación de los órganos de los que se trate, que regirán igualmente para los hombres y las mujeres.

El art. 75 LI se refiere directamente a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración, lo que se explica por la realidad evidente en la que solo un 2% están presentes en estos órganos. El mencionado artículo se refiere a las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas, y sólo dice que “procurarán” incluir un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de éstas y hombres en un plazo de ocho años, a partir de la entrada en vigor de la LI. No hay, pues, una imposición de la que se derive una nítida obligación de cumplir con este requerimiento, sólo hay una recomendación cuyo incumplimiento no tendrá consecuencias jurídicas, salvo el tratamiento que se le pueda dar la Administración cuando contrate con ellas, pues en tal caso podrá usar las facultades que le confieren los arts. 33 y 34 Li. Se formula dicho principio más como estímulo que como deber que necesariamente se ha de cumplir.

10. FORMACIÓN, EXPRESIÓN Y COMUNICACIÓN. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO

Como hemos dicho en más de una ocasión, el género responde a una construcción social

que se opera mediante la reproducción de convicciones, comportamientos, culturas, creencias o valores que se transmiten de generación en generación. Y esta construcción ha estado presidida durante mucho tiempo por el ideario de la discriminación, que ha permitido la permanencia de actitudes sexistas y discriminatorias para las mujeres, incompatibles con el principio de igualdad. Por ello, para invertir la situación actual, se debe actuar en los medios o espacios en los que se reproduce una construcción social incompatible con los valores constitucionales, entre los que se encuentra sin duda la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, la educación ha desempeñado tradicionalmente un papel primordial en la conformación de la ciudadanía y, por ello, dentro de las políticas públicas para la igualdad, el art. 23 LI incluye entre los fines del sistema educativo la educación en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y entre sus principios la eliminación de los obstáculos que dificulten dicha igualdad, así como su fomento. Para su integración, el art. 24 LI prevé una conjunto de actuaciones por parte de las Administraciones educativas que se formulan con carácter programático e indicativo. Así se alude a los currículos de todos los niveles educativos, a los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado, que deberán responder al reiterado principio de igualdad, con especial referencia al reconocimiento del papel de la mujer en la historia; también se enfatiza el rechazo a comportamientos sexistas y estereotipados que impliquen discriminación por razón de género, incluidos los libros de texto y otro material educativo. En todo caso estas disposiciones se deben completar con la normativa que regula el derecho a la educación, en la que se contienen igualmente referencias al principio de igualdad y educación en valores. A la educación superior se refiere el art. 25 LI, cuyas previsiones tienen que convivir con la autonomía universitaria. En el mismo se prevén acciones específicas de las Administraciones públicas para fomentar las enseñanzas en igualdad de mujeres y hombres en los

planes de estudios, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones en esta materia.

La formación en la igualdad también está presente en la preparación de los jueces, magistrados y fiscales, lo que resulta esencial para la aplicación de las normas de conformidad con el principio inspirador del Ordenamiento de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres⁵¹. Una exigencia que también se impone en el Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial⁵², y al Centro de Estudios Jurídicos⁵³. Igualmente se requiere en las pruebas para el empleo público, y en los cursos de formación, art. 61 LI. En otro plano, se expresa esta exigencia en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, debiéndose garantizar especialmente su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género, art. 27.3.d LI.

Otro de los ámbitos en los que incide la LI es en los medios de comunicación, ya que a través de los mismos se propagan actitudes y comportamientos que sin duda influyen en la conformación de los estereotipos femeninos y masculinos. Al efecto se distinguen los medios de comunicación social de titularidad pública y los de titularidad privada.

A los primeros se refiere el art. 36 LI, a los que implica en la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, al mismo tiempo que deberán promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad tantas veces referido. Una declaración de principios se reproduce en el art. 37 LI para la Corporación RTVE, y en el 38 a la Agencia EFE, en iguales términos.

Los medios de comunicación social de titularidad privada se tratan en el art. 39 LI, a los que se les impone la obligación de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres; para otro tipo de acciones la Administraciones públicas deberán promover acuerdos de autorregulación. En términos más contundentes se expresa, por el contrario, el art. 41 LI cuando regula la publicidad, al calificar de ilícita la que comporte una conducta discriminatoria⁵⁴.

En lo que concierne a los contenidos de la sociedad de la información, el art. 28 LI expresa de nuevo compromiso con el reiterado principio de igualdad de todos los programas públicos en este ámbito de relación, así como la promoción de programas creados por mujeres; declaraciones de principio y compromisos programáticos que contrastan con la exigencia de garantizar que el lenguaje y los contenidos no sean sexistas, aunque se limita a los proyectos que sean sufragados parcial o totalmente con dinero público, art. 28 LI. En este punto conviene recordar el compromiso que en el art. 14.11 LI se asume por las Administraciones públicas para implantar un lenguaje no sexista; prueba de ello es la referencia que en la LI se hace a las juezas y magistradas, con lo que viene a solventar las dudas que hasta ahora se mantenían sobre su denominación.

11. ACCESO A LOS BIENES

Finalmente, se trata en esta Ley que comentamos la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios, aunque en algún caso se hace referencia específica a aquellas por las razones que expondremos.

Con carácter general se impone la aplicación del principio de igualdad de trato a ambos géneros en el acceso a bienes y servicios y su suministro, una exigencia de la Directiva 2004/113/CE, antes referida, que en este texto se traspone.

El art. 69 LI proclama con carácter general la vinculación con este principio de todas las personas físicas o jurídicas, que en el sector público o en el privado suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, una vinculación que alcanza igualmente a todas las actividades y transacciones consiguientes que en relación a los mismos realicen. Se prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Como hemos señalado con anterioridad, la vigencia del principio de igualdad

de trato no puede tener zonas de exclusión, ni siquiera cuando la actividad a la que se hace referencia la realicen los particulares. De nuevo se confirma la eficacia de este derecho fundamental en las relaciones patrimoniales entre particulares. Su aplicación, como dice el artículo citado, no afecta a la libertad de contratar, siempre que su realización no implique un acto de discriminación. Se ejerce, pues, un control negativo, en el sentido de excluir ciertas conductas, pero no se impone, por el contrario, comportamientos dirigidos a una determinada finalidad, como podría ser la promoción de las mujeres en el acceso a determinados servicios, cuya protección se deja a los poderes públicos que deberán actuar dentro de los límites constitucionalmente establecidos. Ello no impide que por parte de los sujetos privados se puedan llevar a cabo acciones positivas en los términos del art. 11 LI.

Entre las posibles discriminaciones posibles se menciona expresamente a la maternidad, art. 70 LI, para prohibir que se indague sobre este extremo a las mujeres demandantes de un bien o servicio, salvo que existan razones de seguridad.

El principio de igualdad de trato puede tener excepciones cuando estén justificadas con un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y legítimos.

Por exigencias de la Directiva que se traspone la LI repara en una actividad concreta en la que las conductas discriminatorias por razón del sexo están muy implantadas, nos referimos a los contratos de seguros o de servicios financieros afines, para prohibir que el sexo, como un valor de cálculo de primas y prestaciones, genere diferencias de cuantía entre las personas aseguradas; una imposición que puede tener excepciones, cuya determinación se remite al desarrollo reglamentario, art. 71.1 LI. En todo caso los costes relacionados con el embarazo y el parto no pueden justificar diferencias de primas o prestaciones de las personas consideradas individualmente, art. 71.2 LI. Las consecuencias al incumplimiento de estas normas se regulan en el art. 72 LI.

A la vivienda se refiere el art. 31 LI, para exigir a las Administraciones públicas que incluyan en las políticas y en los planes que realicen en esta materia medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad al que hacemos referencia, entre las que, sin lugar a dudas, se pueden integrar acciones positivas cuando cumplan los requisitos legalmente exigidos. Y en ese sentido se hace una referencia específica a las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión. Pero la norma que comentamos aborda aspectos más generales respecto de la ciudad, y así se repara en las políticas urbanas y de ordenación del territorio, en el diseño de aquella y del planeamiento urbanístico, a fin de que se tome en consideración la realidad plural de la sociedad actual, así como que se incluya la perspectiva de género en su diseño y ejecución. Mención especial merece el art. 22 LI, que se refiere a las acciones que deben adoptarse para el reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, aunque su realización la traslada a las Corporaciones Locales, a las que habilita para que hagan Planes Municipales con este objetivo.

La Ley que comentamos aborda también el acceso a los servicios de la sociedad de la información. El art. 28 LI, en términos muy generales, y con un valor programático, refleja el compromiso de los poderes públicos con el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en este campo, así como el desarrollo de programas específicos para la plena incorporación de aquellas a la sociedad de la información, con especial mención a los colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural⁵⁵.

El acceso a la salud de las mujeres no se aborda en términos primarios, es decir, el de facilitar que puedan disfrutar de estos servicios al igual que los hombres, pues eso está garantizado tanto en los servicios públicos de salud, como en los privados, ya que no existe ninguna disposición o acuerdo en el sentido de excluir a este colectivo del beneficio de los servicios sanitarios. Su regulación tiene otro alcance, y corresponde, al igual que hemos visto en otras materias, a las reivindicaciones plantadas y

estudios realizados, que ponen de manifiesto cómo las mujeres para la medicina y la farmacopea pueden ser unos sujetos diferenciados, bien por su anatomía, contextura y peso, como por su fisiología, incluso por los síntomas con los que se muestra o evidencia determinadas enfermedades, y, también, en algún caso, por el peso de los estereotipos sociales. Es desde esta perspectiva desde la que se aborda en la Ley el derecho que comentamos. El art. 27 LI, en la descripción que hace del derecho a la salud, y su atención por los poderes públicos, se insiste en las distintas necesidades de mujeres y hombres, fijando como uno de sus objetivos el de evitar que las diferencias biológicas o los estereotipos sociales asociados provoquen discriminación a unas y otros. Y se imponen a los Servicios de Salud públicas actuaciones que contemplen las diferencias apuntadas.

12. A MODO DE CONCLUSIÓN

Como se ha apuesto de manifiesto en esta exposición, la LI responde a un impulso político muy definido: hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres que proclama nuestra Constitución, y este impulso es el que da coherencia a un texto legal que contiene disposiciones muy diversas, de naturaleza diferentes y con una eficacia muy dispar.

Nos hallamos ante una Ley que refleja un excesivo voluntarismo, cuya realización dependerá de la voluntad de los poderes públicos y de su sensibilidad con la discriminación

que padecen las mujeres. Incluso algunas de sus medidas tienen un largo recorrido, como las que intentan incidir en la formación del pensamiento y la construcción de la ciudadanía con parámetros de igualdad. Igualmente, el ejercicio de los derechos que en la misma se reconocen dependerá del grado de libertad real que tengan sus titulares o de la mentalidad de éstos, sobre todo aquellos que se disponen para la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que las obligaciones que imponen a los actores públicos y privados, así como las limitaciones que se establecen para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, surtirán sus efectos. El permiso de paternidad es un buen comienzo para cambiar unos hábitos de comportamiento que hacen recaer sobre las mujeres el peso de las responsabilidad con la familia. La presencia equilibrada de los géneros en los ámbitos de toma de decisiones que afectan a la sociedad, permite augurar, al menos, la visualización pública de un colectivo que ha estado demasiado tiempo alejada del poder.

Con todas sus imperfecciones técnicas y con las debilidades señaladas no se puede negar que se ha dado un salto cualitativo de gran importancia para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A partir de ahora, los juristas debemos asumir la tarea de extraer de esta Ley las máximas consecuencias, a fin de hacer realidad la exigencia constitucional de igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como señalar su carencias, e identificar su deficiencias para que puedan ser enmendadas por el legislador.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

1. La Disposición Final Primera se refiere a los títulos competenciales del Estado para regular las distintas materias que se abordan en la Ley, de acuerdo con los preceptos constitucionales.

2. Art. 2. Ámbito de aplicación: “1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. 2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.”

3. Art. 1. Objeto de la Ley: “1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa, y más solidaria.” Art. 3. “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

4. Esta referencia se hace en el marco de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, art. 14. 6: “La consideración de las siguientes dificultades en las que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente medidas de acción positiva.” En esta línea, la DA 29 LI añade una DA 3ª a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo, ampliando el mismo a los supuestos en los que las mujeres extranjeras huyan de sus países de origen debido a un temor fundado de sufrir persecución por razones de género.

5. Como tendremos ocasión de exponer, en las diferentes DAs se procede a modificar las Leyes cuyos contenidos está implicados en la realización de la igualdad efectiva que se pretende.

6. Art. 4: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del Ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.” Una manifestación de esta idea la podemos encontrar en la exigencia de que este principio informe con carácter transversal la actuación de todos los poderes públicos, art. 15 LI

7. Art. 6. “1. Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta, por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados. 3. En todo caso, se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

8. Art. 9: “También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

9. Art. 8: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

10. Art. 7: “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a 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 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón del sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un situación constitutiva de acosos sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.” La DA 11ª modifica el art. 4, 2. aprt. e) ET, sobre los derechos laborales, para incluir la protección frente a estas modalidades de acoso; también, el art. 17.4 ET, sobre los derechos y deberes derivados del contrato.

11. DA 1ª LI: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento.”

12. Art. 1.2 “A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.”

13. Art. 11 LI: “1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

14. En cumplimiento del mismo, la DA 11ª LI modifica los arts. 17 y 53 ET y la DA 13ª modifica el art. 108 de la Ley de Procedimiento Laboral

15. La DA 13ª LI modifica los arts. 27.2 y 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

16. El art. 72 LI reconoce el derecho a una indemnización a las personas que han sido discriminadas en el acceso a bienes y servicios, con independencia de las acciones de naturaleza civil o mercantil que le correspondan. Igualmente, se reconoce a las personas, que en los contratos de seguros o de servicios financieros afines han de pagar una prima o prestación de mayor cantidad por razón de sexo, la asimilación de éstas con las del más beneficiado. Se debe tener en cuenta también la DA 13ª LI, que modifica los arts. 146 y 149 de la Ley de Procedimiento Laboral, la DA 14ª LI, que modifica diversos artículos de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y la DA 25ª LI, que modifica el art. 34 LGDCU.

17. Art. 12.1 y DA 13ª LI, que modifica el art. 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, .

18. Art. 12. 2 y 3, y DA 5ª LI, que añade un nuevo art. 11 bis a la LEC y DA 6ª, que añade un nuevo apartado al art. 19 de la Ley de la JCA.

19. Art. 13 LI: “1. De acuerdo con las Leyes procesales en aquellos, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. 2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.” En este punto también incorpora la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, modificando en la DA 5ª la LEC añadiendo un nuevo apartado 5 al art. 217, y en la DA 6ª la LJCA con un nuevo apartado 7 al art. 60.

20. Se desarrolla en el art. 32 LI.

21. El art. 21 LI desarrolla este criterio en las relaciones de la Administración General y las Administración de las CCAA, con especial referencia a la Conferencia Sectorial de la Mujer. Con más contundencia se refiere a las Entidades locales a las que le impone que integren el derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias, así como la colaboración con las demás Administraciones públicas,

22. En esta línea, se debe tener presente que en el art. 63 LI se exige a todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos la evaluación anual de la aplicación del principio de igualdad en el empleo público. Por su parte, la DA 3ª LI modifica el art. 109 LOPJ para exigir que en la Memoria Anual del Consejo se incluya un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial, y el art. 110 del mismo texto legal, para requerir a los reglamentos del Consejo un informe de impacto de género.

23. Más en concreto, la DA 8ª LI añade un nuevo apartado 17 al art. 18 de la Ley General de Sanidad, en el que se exige que el tratamiento de datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas y otros sistemas de información médica deben permitir el análisis de género.

24. La DA 3ª LI añade un nuevo párrafo al art. 136 bis de la LOPJ.

25. La DA 4ª LI añade un nuevo párrafo al art. 14 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

26. DA 27ª LI que modifica su Ley reguladora, y DA 28ª.

27. Se debe tener en cuenta la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

28. Art. 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicables en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.” En este sentido la DA 11ª desarrolla esta idea añadiendo dos nuevos apartados al art. 17 Estatuto de los Trabajadores.

29. La DA 11ª LI modifica el art. 17 ET, referido al derecho a la no discriminación las relaciones laborales, añadiendo un nuevo párrafo.

30. A tal fin la DA 11ª LI reforma el art. 64 ET para dar competencia al comité de empresa para que vigilar la aplicación del reiterado principio. Al cumplimiento de este principio se vincula también a los intermediadores en el empleo en la DA 17ª LI, que añade un nuevo art. 22 bis a la Ley de Empleo.

31. La DA 14ª LI modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

32. Art. 43 y DA 11ª LI, que modifica el art. 85 ET. Por su parte, la DF 5ª LI establece una evaluación después de 4 años de la entrada en vigor de la Ley del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

33. A los planes de igualdad se refieren los arts. 45, 46, 47, 48 y 49 LI. Por su parte, la DA 11ª LI añade un nuevo apartado 4 al art. 17 ET en el que se especifican algunas de las medidas que se pueden acordar. Y la DA 27ª LI reforma el art. 200 LSA, para exigir que en la memoria de estas sociedades se incluya información sobre distribución del personal desde la perspectiva de género.

34. En tal sentido la DA 11ª LI modifica el art. 90 ET.

35. A tal fin la DA 15ª LI modifica el RDL por el que se regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras durante periodos de descanso pro maternidad, adopción y acogimiento; y la DA 16ª LI reforma la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

36. Este principio preside la composición de los órganos de selección y comisiones de valoración del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, art. 53.1 LI. La DA 21ª LI modifica el art. 108.2 Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, referido a los órganos de evaluación, remitiéndose al desarrollo reglamentario su adecuación en lo posible al principio de composición equilibrada; en iguales términos, la DA 24ª LI modifica el art. 56.2 de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil; la DA 30ª LI modifica la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

37. Art. 42 LI, de carácter programático: las políticas de empleo y acciones positivas en los programas e inserción laboral activa.

38. El art. 14, referido a los criterios generales de actuación de los poderes públicos en políticas de igualdad, establece en el apartado 8; “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Más en concreto, el art. 44.1 LI reconoce los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. La DA 11ª LI modifica el art. 34 ET sobre el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; modifica el art. 37 ET, sobre el derecho a reducción de jornada por la guarda legal de menores de 8 años y discapacitados; reforma el art. 45 ET, referido a la suspensión del contrato de trabajo por tiempo menor a un año para par el cuidado de hijos o menores en acogimiento; modifica el art. 46, sobre excedencia voluntaria de duración no superior a tres años para el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, y cuidado de un familiar en segundo grado por consanguinidad o afinidad.

39. La DA 19ª LI reforma el art. 29.4 de la Ley de Medidas para la Función pública, para regular la excedencia voluntaria de los funcionarios para el cuidado de un familiar a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; añade un nuevo apartado a bis) al art. 30 que regula la reducción de jornada por razón de guarda legal tenga a su cuidado un menor de 12 años o persona mayor.

40. La DA 20ª LI modifica el art. 141 de la Ley del Personal de las Fuerzas Armadas en su art. 141, referido a la situación de excedencia voluntaria y la reagrupación familiar.

41. La DA 24ª LI reforma el art. 83.1 Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, sobre excedencia voluntaria.

42. La DA 3ª LI modifica el art. 358. 2 LOPJ sobre computación de la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares a efecto de trienios y derechos pasivos, y el art. 373 LOPJ, para los permisos y licencias de la conciliación, remitiendo su regulación al CGPJ.

43. El art. 14 LI, que establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos en políticas de igualdad, establece en el apartado 7: “La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. En este sentido, la DA 11ª. Modifica el art. 37 ET, en lo referente a la ausencia del trabajo por lactancia.; modifica el art. 53 ET sobre la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, para reforzar la protección a los trabajadores por razón de la maternidad y paternidad; modifica el art. 34 sobre las vacaciones, al que se le añade un nuevo párrafo, para evitar que coincidan con suspensiones de contratos derivadas de la maternidad; en la misma línea reforma el art. 55 ET, que declara nulos los despidos cuando concurren circunstancias relacionadas con la paternidad y maternidad; modifica el art. 48 ET, sobre suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, reformando los apartados 4 y 5 en los que se incluyen más circunstancias relacionadas con la maternidad y paternidad, y también de riesgo en el embarazo y la lactancia; modifica el art. 38 ET, sobre el periodo de vacaciones. También se debe tener en cuenta la DA 18ª LI, que introduce diversas modificaciones a la Ley de Seguridad Social. Por su parte, la DA 5ª LI reforma el art. 188 LEC que regula las causas de suspensión de las vistas, entre las que se incluyen las bajas por maternidad o paternidad del abogado. La DA 12ª LI modifica el art. 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La DA 19ª LI reforma el art. 30.3 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública para regular los permisos por maternidad. Este artículo ha sido derogado sorpresivamente por la Ley 7/200/, de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público, parece que por descoordinación de los Ministerios que han impulsado cada norma. La DA 21ª LI, que modifica la Ley de Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado en su art. 96.3, referido a los riesgos laborales de las funcionarias incluidas en el ámbito del mutualismo administrativo durante el embarazo o la lactancia; La DA 21ª LI modifica el art. 112.2 de la Ley de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, sobre la especial protección a la mujer en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos; también, el art. 132 sobre protección durante el embarazo y el reconocimiento de los permisos por maternidad y paternidad; el art. 141.1 sobre la excedencia para cuidado de los hijos o menores en acogimiento y reagrupación familiar. En los mismos términos, la DA 22ª LI modifica los art. 59 y 61 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, sobre protección a la mujer en situación de embarazo la lactancia y la suspensión del contrato por maternidad. La DF 7ª LI dispone que a partir de la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de los cargos electos.

44. La DA 11ª LI añade un nuevo art. 48 bis ET, sobre la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días. La DA 19ª LI modifica el art. 30.1 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función pública para regular el permiso por paternidad de los padres por un periodo de 15 días. La DA 22ª LI modifica el 61 Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud sobre suspensión del contrato por paternidad. Igualmente, la DA 3ª LI reforma el art. 373 LOPJ para reconocer a los jueces el derecho al permiso de paternidad.

45. DA 3ª LI, que modifica los art. 356, 357 y 360 bis LOPJ.

46. DA 14ª LI, que modifica el art. 8.13 bis de Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. La DF 6ª LI se refiere a la implantación de medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

47. DA 11ª LI, que reforma el art. 54 ET.

48. La DA 2ª LI modifica la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, añadiendo un nuevo artículo 44 bis en el que se desarrolla con carácter obligatorio el mencionado principio.

49. En dicho artículo solo se dice que “Los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les corresponde”

50. La DA 3ª modifica la LOPJ añadiendo un nuevo artículo 136 bis.

51. La DA 3ª LI reforma la LOPJ modificando el art. 310 para exigir que “Todas las pruebas selectivas para el ingreso y promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplará el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.”

52. DA 3ª LI que reforma el art. art. 433 bis. 5 LOPJ.

53. DA 3ª LI reformadora del art. 434 LOPJ

54. En este sentido, la DA 7ª, modifica la Ley que incorpora al ordenamiento jurídico español la directiva 89/552/CEE, añadiendo un nueva letra e) al apartado 1 del art. 16, para exigir que la publicidad y la televenta dirigida a menores no sea sexista.

55. Este compromiso se concreta en la DA 10ª LI en otro más específico con la creación de un fondo especial dotado con 3 millones de euros, en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008, 2009.

Fecha de recepción de originales: 7 de mayo de 2007.

Fecha de aceptación de originales: 29 de mayo de 2007.