

# COMENTARIOS AL ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES\*

Ángela Figueruelo Burrieza\*\*

## RESUMEN

El Consejo de Ministros de fecha 3 de marzo de 2006 aprobó el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dicho proyecto normativo desarrolla las Directivas europeas existentes en la materia y acoge lo previsto en otras leyes autonómicas en materia de igualdad real y efectiva, así como la jurisprudencia al respecto de nuestro Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Con esta norma se intenta que el ya existente principio de igualdad formal ante la ley reconocido en el artículo 14 de la CE se complete con la igualdad material que postula el artículo 9.2 de nuestra Ley Fundamental. Las mujeres, a pesar del peso demográfico que representan, necesitan de instrumentos jurídicos nuevos para conseguir la igualdad real y efectiva que erradique la violencia de género, la discriminación salarial, el amplio nivel de desempleo, su escasa presencia en puestos de responsabilidad política, social o económica,...

**Palabras clave:** Igualdad, igualdad real, hombres, mujeres, España, legislación europea.

## ABSTRACT

*On March 3<sup>rd</sup> 2006 the Spanish Council of Ministers passed the Draft Law on Gender Equality (Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres). The Draft develops the different European Directives related to gender equality. It contains everything established in previous Spanish regional laws on real and effective gender equality and in the jurisprudence of the Spanish Constitutional Court and the European Court of Justice. This Draft intends to complete the formal equality of the principle of equality before the law contained in the Spanish constitution (Article 14). It wants to achieve material equality, also contained in the Spanish Constitution (Article 9.2). In spite of the demographic importance of women, Laws are necessary to achieve real and effective equality that eradicates gender violence, salary discrimination, high levels of unemployment, the scarce presence of women in leading economic, political and social positions, etc.*

**Keywords:** *Equality, real equality, men, women, Spain, european law.*

---

\* Conferencia pronunciada en el Centro de Estudios de la Universidad de Salamanca el 8 de marzo de 2006, durante los actos organizados para celebrar el "Día Internacional de la Mujer Trabajadora".

\*\* Doctora en Derecho y profesora titular de la Universidad de Salamanca.

— I —

La igualdad como valor filosófico y político, al igual que la libertad, han sido y son dos de las grandes aspiraciones de la humanidad. Ríos de tinta han corrido sobre su importancia, su necesidad, y la forma y manera de garantizarlas en el marco de lo social. Superada la época en la que la mayor parte de los trabajos giraban en torno al marxismo, en el momento presente, la solución a los problemas que la igualdad plantea se centra, en mayor medida, en debatir desde la ciencia política contemporánea acerca del liberalismo y del comunitarismo, sin dejar a un lado doctrinas intermedias como el republicanismo. La discusión se ocupa en conocer el grado de igualdad tolerable en el marco de una sociedad liberal, la igualdad de oportunidades frente a la igualdad de resultados, la compatibilidad entre el derecho a la igualdad individual y el derecho de los colectivos a la diferencia y a la preservación de su diversidad. Son todas ellas materias que caben en el análisis de las distintas manifestaciones del principio de igualdad jurídica que ha tenido un amplio reconocimiento en la Constitución Española de 1978; Ley Fundamental encargada de devolver la democracia y la libertad a nuestro país.

La vigente norma suprema desarrolla y regula el tema de la igualdad bajo tres manifestaciones diferentes: como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo primero, como mandato de actuación por parte de los poderes públicos para corregir los obstáculos que dificulten la igualdad material de los individuos y de los grupos en que éstos se integran, en el artículo 9.2; y, como un principio clásico del ordenamiento jurídico, de clara inspiración liberal, en el artículo 14: la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. Las garantías otorgadas a nivel constitucional a este tema gozan del máximo rango. Así, la igualdad como valor superior y la igualdad material (copia prácticamente literal de la cláusula L. Basso de la Constitución Italiana de 1947) se encuentran ubicadas en el Título Preliminar de la Constitución y funcionan como auténticas cláusulas de intangibilidad al encontrarse protegidas por el procedimiento agravado de reforma constitucional que regula el artículo 168 constitucional. Por su parte, el principio de igualdad ante la ley, que abre la puerta y permea al resto de los derechos fundamentales en el caso patrio, goza de una garantía excepcional, competencia estrella del Tribunal Constitucional español para la defensa de los derechos del “núcleo duro” constitucional, cual es el recurso de amparo que se regula en el artículo 53.2 constitucional.

Entre los supuestos que contempla la prohibida discriminación del artículo 14 constitucional se encuentra la efectuada por razón de sexo. Son ya muchos los textos normativos de rango internacional que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como un principio universal. Destacando, entre otras, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer”, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983. También, se dedicaron de forma monográfica a este tema las Conferencias Mundiales celebradas en Nairobi en 1985 y en Beijing en 1995. Incluso la Unión Europea ha reconocido como uno de sus principios fundamentales a la igualdad entre mujeres y hombres desde el Tratado de Ámsterdam; la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. La base normativa del artículo 111 del Tratado de Roma ha servido para desarrollar un abundante acervo comunitario en el tema de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, a las condiciones de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Las normas encargadas de dicho desarrollo a nivel europeo han sido la Directiva 2002/73/CE que reforma la Directiva 76/207/CEE y la Directiva 2004/113/CE.

Es evidente que la igualdad formal ante la ley, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española se ha manifestado insuficiente para la consecución de la igualdad real y efectiva que resulta ser en la actualidad una asignatura pendiente necesitada de nuevos instrumentos jurídicos para su consecución. La violencia de género, la discriminación salarial, el amplio nivel de desempleo femenino, la escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad política, social y económica, o los problemas para conciliar la vida personal, laboral y familiar muestran como las mujeres, a pesar del peso de su demografía, no ocupan los lugares que, en teoría, tienen reconocidos a nivel constitucional, en una sociedad democrática avanzada como puede considerarse la española.

Se muestra indispensable la elaboración de normas jurídicas encaminadas a combatir las persistentes manifestaciones de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres; para ello es “*conditio sine qua non*” la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que dificultan o impiden su consecución. A este objetivo responde el “Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres” aprobada por el Consejo de Ministros el día 3 de marzo de 2006. Con ello se pretende hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación

contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada. Anteproyecto de Ley orgánica que ha sido valorado positivamente por el consejo General del Poder Judicial con el correspondiente Informe.

— II —

La norma se estructura en un Título Preliminar, ocho Títulos, veintiséis Disposiciones Adicionales, nueve Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y seis Disposiciones Finales. El Anteproyecto modifica todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real y contempla un conjunto de medidas de carácter transversal, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social con el objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.

Las medidas que se adoptan en el texto que comentamos van dirigidas a la actuación de los poderes públicos y a la política educativa y de salud. También a la acción de los medios de comunicación social públicos o privados y al acceso a las nuevas tecnologías y a la sociedad de la información. No se dejan a un lado la política de desarrollo rural y de vivienda, así como la contratación y la concesión de subvenciones públicas, la política laboral, de empleo y de Seguridad Social. Son objetivos, también, la función pública y los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, el acceso a los bienes y servicios y la organización de la Administración del Estado.

La remoción de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el principio constitucional (artículo 9.2 CE) que impregna la totalidad del texto con la intención de trasponer la Directiva Comunitaria 2002/73/CE, de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dicha transposición obliga a definir los conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo. También, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas y las especialidades de la protección jurisdiccional del Derecho a la Igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación. Pero no sólo se trasponen las normas europeas al ordenamiento español, sino que se recogen, también, principios existentes en normas internacionales y en otras leyes estatales y autonómicas. Incluso, obtienen el correspondiente reconocimiento en ese proyecto las sentencias al respecto del Tribunal Constitucional español y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En una línea similar, conviene situar las leyes de Igualdad promulgadas por las siguientes Comunidades Autónomas: Valencia, País Vasco,

Galicia, Castilla y León, y la Comunidad Foral de Navarra. También, en el ámbito nacional, se sitúan en una línea semejante la Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia de Género, en vigor desde diciembre de 2004 y el “Proyecto de Ley de Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia” aprobado en Consejo de Ministros el 21 de abril de 2006.

Desconocemos la evolución que puede experimentar este Anteproyecto hasta convertirse, primero en Proyecto de Ley Orgánica, y después en norma de carácter obligatorio, una vez que se haya recorrido el correspondiente “iter parlamentario” en sus distintas fases. Está previsto que su entrada en vigor se lleve a cabo a lo largo del año 2007; pero, consideramos positiva la labor del Gobierno de España y en concreto la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la hora de prevenir las conductas discriminatorias y las políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Ahí encuentra su justificación la dimensión transversal del citado principio que identifica al moderno derecho antidiscriminatorio y es la clave de bóveda del Anteproyecto que comentamos. La Ley afecta a la generalidad de las políticas públicas en España, ya sean estatales o autonómicas. El fundamento constitucional de esta competencia lo hallamos en que el Estado debe regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos reconocidos constitucionalmente. El grado de detalle es mayor en aquellos ámbitos de competencia básica, o legislativa plena del Estado.

La complejidad del tema regulado se aprecia en la estructura de la ley que a lo largo de su articulado proyecta el principio de igualdad en los diferentes ámbitos normativos y en sus disposiciones adicionales concreta las modificaciones de las distintas leyes que se ven afectadas por este código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los instrumentos básicos para la ordenación general de las políticas públicas en el ámbito de la Administración General del Estado, son: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y la creación de una comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación. También, los informes de impacto de género que son obligatorios desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones sobre la efectividad del principio de igualdad. En este sentido, en el Título Preliminar se establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley. En el Título Primero, se definen los conceptos y las categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad: discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como acciones

positivas. El Título Segundo, define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. La educación y sanidad, la incorporación a la sociedad de la información, el acceso a la vivienda y el desarrollo del medio rural están previstos también en este Título.

En el Título III, se contemplan medidas de fomento a la igualdad en los medios de comunicación social, de titularidad pública especialmente, así como los instrumentos de control en los supuestos de contenido discriminatorio y la promoción de actuaciones que eviten la publicidad sexista. Por su parte, el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con medidas que garanticen la igualdad en el acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. Se incluye entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con la intención de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se establece un permiso de paternidad, en cuanto derecho individual y exclusivo del padre, ya sea biológico o en los supuestos de adopción y acogimiento. Se mejora, ampliándolo, el permiso de maternidad en los supuestos de hijo discapacitado, pudiendo hacer uso de este derecho tanto el padre como la madre. El Título V, regula el principio de igualdad en el empleo público estableciendo los criterios generales de actuación en pro de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas. El Título VI, se dedica a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios con especial referencia a los seguros. Por su parte, el Título VII, contempla la posibilidad de realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materias de igualdad que pueden ser objeto de concierto con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y las asociaciones y organismos de defensa de la igualdad. Así, se promueve la participación de las Mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles incentivando la composición equilibrada de los mismos.

Por último, en el Título VIII, se establece una serie de disposiciones organizativas encargadas de crear la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. El Consejo de Participación de la mujer será el órgano colegiado que sirva de cauce para la participación institucional en estas materias. Se designa al Instituto de la Mujer a los efectos de las Directivas objeto de incorporación y para controlar la no afectación de la regulación de la legislación penal sobre el delito de acoso sexual por lo establecido en esta Ley.

La aplicación temporal a ciertos aspectos de relevancia de la ley tienen un régimen especial que está previsto en las Disposiciones Transitorias y son las Disposiciones Finales las que se refieren a la naturaleza de la ley, a su fundamento constitucional así como a su relación con el ordenamiento comunitario, entre otras cuestiones de importancia capital.

### — III —

Uno de los aspectos más destacables en el que insiste esta futura Ley de Igualdad es el relativo al derecho reconocido para la conciliación de la vida familiar y laboral, exigiendo una corresponsabilidad entre mujeres y hombres en lo que se refiere a las obligaciones y compromisos de carácter familiar y doméstico, fomentando un reparto igualitario entre ambos sexos de las cargas familiares, y en el que se contemplan medidas significativas al respecto, disponiendo un número importante de derechos en este ámbito, en donde se perciben grandes desigualdades en la distribución del tiempo entre mujeres y hombres, con base en estereotipos sexuales tradicionales.

Entre los nuevos derechos que se contemplan, podemos citar el permiso de paternidad por nacimiento de hija o hijo, al que la Ley asegura 8 días adicionales, acumulables a las 4 semanas de licencia por maternidad, tanto en los casos de paternidad biológica, como de adopción o acogimiento, ampliándose a dos semanas más en el supuesto de hijo discapacitado, período que podrá gozar la madre o el padre de manera indistinta, y en el caso de parto múltiple dos días más, así, como también, la reserva del puesto de trabajo por excedencia por cuidado de personas, a quienes se les considerará cotizados los dos primeros años, planteándose de igual modo la ampliación de estos derechos a quienes se encuentren laborando a trabajo a tiempo parcial, tomando en consideración lo difícil que resulta para las mujeres trabajadoras que tienen hijos a su cargo, la conciliación de la vida familiar y su actividad laboral, ya que es en ellas en quienes recae el gran peso de las responsabilidades familiares, haciendo frente a las cargas domésticas, tomándose cada vez más complicado la compaginación de lo familiar y lo laboral, viéndose todo ello reflejado en la disminución de sus oportunidades de promoción y formación profesional, y en consecuencia, desarrollando una doble jornada laboral, o bien desarrollando empleos a tiempo parcial que suponen un alto grado de precariedad laboral en sus condiciones de trabajo: retribución, prestaciones sociales y de Seguridad Social, acceso al empleo a jornada completa, entre otras cuestiones.

En el terreno de la Seguridad Social, se consagran aspectos novedosos; entre los que podemos destacar la marcada flexibilidad de los requisitos en materia de reconocimiento de cotización en el acceso a la prestación no contributiva de maternidad, un subsidio por maternidad, una prestación económica por motivo de paternidad.

Por su parte, en la lucha contra la violencia de género, podemos advertir que esta futura Ley constituye, un verdadero logro por erradicar ese tipo de violencia traducida en conductas que merman la dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres de la que son objeto, vulnerando sus derechos humanos como persona y como ser humano, en donde se impone una relación hombre–mujer dotada de rasgos de dominación, superioridad física y psicológica, y desigualdad. A este respecto, la sociedad española ha demostrado ser capaz de pronunciarse por la tolerancia cero contra la violencia de género, rechazando de manera expresa los actos violentos que las mujeres han recibido de sus parejas o ex–parejas, provocándoles lesiones tanto en su salud física como psíquica, e incluso en casos graves, originándoles la muerte.

Esta lucha persistente y tenaz contra la violencia ejercida sobre las mujeres supone transformaciones y cambios sociales de orden estructural, modificando valores y patrones tradicionales que en la sociedad española han trascendido de generación en generación, y que se han asumido y aceptado como tales, conductas que restan en gran medida el avance a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, principalmente en la sensibilización social respecto a este grave problema. En el mismo sentido, no debemos olvidar la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, que junto con el Anteproyecto de Ley de Igualdad incluyen diversas acciones destinadas a las mujeres maltratadas, brindándoles asistencia legal y psicológica, servicios de recuperación integral, planes específicos de inserción laboral, nuevos derechos en el trabajo, tales como solicitar su traslado a otro centro laboral.

Relacionado con lo anterior, hemos de señalar que esta iniciativa muestra una marcada influencia ejercida por el ordenamiento comunitario, especialmente en lo relativo al contenido normativo de la Directiva Europea 2002/73 en lo que respecta a la definición de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el centro de trabajo, conocido por su terminología anglosajona como *mobbing*, concepto que también ha contemplado esta iniciativa legislativa del Gobierno español, respecto de los cuales también se contemplan medidas orientadas a su lucha y erradicación.

Tal y como se recogen en las Disposiciones del Anteproyecto, uno de sus ejes centrales lo constituye el terreno laboral, entorno en el que se percibe con mayor evidencia la situación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, fundamentalmente en lo que se refiere al acceso y calidad del empleo, así como también la promoción laboral y en las retribuciones, sin dejar de lado la situación de desigualdad que prevalece en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, repercutiendo de manera acentuada en el desarrollo profesional de las mujeres, al tratar de hacer frente a las responsabilidades familiares y profesionales.

De lo anterior debemos destacar dos cuestiones principales en el terreno laboral: la segregación ocupacional y la desigualdad retributiva, dos claros aspectos que caracterizan la situación de discriminación por razón de sexo, en la que las mujeres se encuentran ocupando puestos de empleo en sectores y categorías feminizadas con mínima calificación profesional, precariedad laboral, representada en el desempeño de puestos de empleo con una alta temporalidad, muy mal pagados. Todo ello, derivado de la actividad laboral femenina representada por bajas tasas de empleo, y a su vez ocupando mayoritariamente puestos de trabajo a tiempo parcial.

Ante esta situación de desigualdad patente, se establecen diversas medidas dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, fomentando su integración laboral en un plano de igualdad; contribuyendo, por un lado, a un reparto más igualitario entre mujeres y hombres de las responsabilidades del ámbito familiar y laboral, en la que destaca la medida que otorga el derecho a un permiso de paternidad, y, por otro lado, asumiendo la necesidad de implementar un mayor número de políticas de creación de empleo, y de mayor calidad, mejorando los sistemas de protección social con miras a la aplicación conjunta del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A lo antes dicho, debemos añadir que el Anteproyecto de Ley de Igualdad establece disposiciones en materia de negociación colectiva con el objetivo de aplicar medidas dirigidas al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así, como también, la adopción de medidas de orden laboral. Con el planteamiento de este objetivo de igualdad, esta iniciativa de Ley plasma nuevas medidas de acción positiva en el terreno laboral, favoreciendo el acceso al empleo, para de esta manera eliminar situaciones de discriminación laboral, reconociendo nuevos derechos de paternidad, así como garantizando y ampliando los derivados de la protección de la maternidad en aras de una mayor conciliación de la vida personal y laboral.

En el mismo terreno laboral se contemplan diversas acciones con ciertas características y particularidades, un conjunto de medidas de hondo calado para fomentar el acceso al empleo de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública, haciendo especial referencia al ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y en el de las Fuerzas Armadas.

Conviene advertir que sin duda una de las cuestiones de mayor trascendencia que ha supuesto este instrumento de igualdad, es que dispone la integración de un marco jurídico–normativo de aplicación de acciones positivas, herramienta imprescindible en todo ordenamiento jurídico que tenga como objetivo alcanzar la igualdad real y plena de las mujeres, disponiendo la necesaria intervención de los poderes públicos en aquellas situaciones en las que la igualdad formal no resulte suficiente, plasmando de esta manera el cometido del artículo 9.2 de la Constitución española, que consagra la efectiva participación de los poderes públicos del Estado social español en aras de conseguir la anhelada igualdad material entre mujeres y hombres, previendo de igual modo el carácter preferencial a favor de las mujeres que suponen las medidas de acciones positivas, las que de antemano gozarán de validez y licitud constitucional para su debida aplicación. Asimismo, se dispone la puesta en marcha de políticas de estímulo en el sector empresarial en materia de contrataciones, o bien, a través de subvenciones públicas encaminadas al fomento de una mayor presencia de las mujeres en los órganos directivos empresariales, así como también en sus Consejos de Administración, promoviendo la igualdad efectiva en las empresas privadas.

De igual manera, se destacan medidas de la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación, así como, también, la nulidad de las represalias que pueda sufrir una mujer por su embarazo.

Como podemos deducir, la futura ley supondrá la transposición de dos Directivas Europeas en materia de igualdad de trato, en las que se destaca la aplicación de medidas a favor de la conciliación familiar y profesional, así como, también, en la prohibición de discriminación directa e indirecta, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo, nos referimos a la Directiva 2002/737/CE, que, a su vez, ha modificado a la Directiva 76/207/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, así como a la recientemente aprobada, la Directiva 2004/113/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Hay que anotar que, siguiendo la misma pauta establecida en la Directiva 2004/113, también, consagra medidas destinadas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a los bienes y servicios, con especial referencia al terreno de los seguros y los servicios financieros, prohibiendo la celebración de contratos que tengan la consideración del sexo como factor actuarial determinante para el cálculo de las primas y prestaciones para las personas consideradas de forma individual; sin embargo, contempla los supuestos en que, de manera excepcional, el sexo constituya un factor determinante para la evaluación del riesgo con base a información que proporcione datos estadísticos y actuariales que gocen de la debida contabilidad, señalando expresamente que los costes derivados del embarazo y del parto no supondrán el establecimiento de diferencias en las primas y prestaciones correspondientes.

Por lo que se refiere al mundo rural, también se establece la adopción de medidas de acción positiva destinadas a la cotitularidad de las explotaciones familiares en el ámbito agrario, lo que permitirá que también las mujeres agricultoras puedan acceder a las ayudas y al reconocimiento de derechos de producción expresados en la política agraria común, así como, también, a los derechos derivados de la Seguridad Social. A este respecto, se incluye la necesidad de desarrollar medidas dirigidas al mejoramiento del nivel educativo y de formación de las mujeres agricultoras, particularmente aquellas que permitan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de las empresas y asociaciones; medidas dirigidas al acceso a la vivienda en condiciones de igualdad.

Otro de los ámbitos a los que hace especial referencia, es al terreno educativo, contemplando la cooperación y colaboración de los diferentes entes y administraciones educativas para la implementación de proyectos y programas encaminados a promover y fomentar el conocimiento y la difusión del compromiso de la coeducación y la corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres en el sector educativo, promoviendo la creación de postgrados y planes de estudio relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior.

Por otra parte, debemos destacar las acciones que se contemplan en el seno de la Administración Pública, debiéndose aplicar un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tendrá como directriz el respeto del derecho a la dignidad y a la intimidad de todas las personas, así como, también, del respeto al derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres; es por ello que todo acto discriminatorio contra las mujeres en el centro laboral y el acoso

sexual serán objeto de severas medidas punitivas como sanciones económicas, debiendo cubrir multas de un monto considerable.

Siguiendo la misma línea de actuación en la composición de su gobierno, en donde la mitad de los Ministerios se encuentran al frente de mujeres, el Ejecutivo contempla en el contenido normativo de la futura Ley de Igualdad en materia de paridad democrática, la aplicación del principio de representación o composición equilibrada mediante el cual se garantiza la presencia de mujeres y hombres en los órganos de decisión y puestos de responsabilidad, así como también en el ámbito electoral, estableciendo diversas medidas de índole institucional, disponiendo la obligación de los partidos políticos de diseñar sus listas electorales con una presencia no menor del 40% y no más del 60% de uno de los dos sexos, medida que recordemos a nivel comunitario se estableció en la Conferencia Europea de París *Mujeres y Hombres al poder*, celebrada en abril de 1999.

Con este objetivo de paridad democrática se potenciará la participación de las mujeres en la política, estando representadas de forma equilibrada, así como también en el nombramiento y designación de órganos de decisión y dirección del ámbito de la Administración Pública.

Asimismo, además de establecer importantes disposiciones relativas a la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública, también, se establecen medidas destinadas al ámbito empresarial, estableciendo un conjunto de disposiciones dirigidas al fomento de la paridad empresarial, esto es, promoviendo la presencia de mujeres en los órganos de dirección empresarial luchando de esta manera desde una perspectiva distinta del ámbito público, también enfocada al terreno empresarial, terreno en el que se establece la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva mediante las cuales se fijarán actuaciones que otorguen preferencia a la mujer en el acceso al empleo en aquellas áreas en las que se encuentre infrarrepresentada, así como, también, el desarrollo de planes de igualdad aplicando medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de fomentar la igualdad de las mujeres en el sector empresarial, particularmente en los Consejos de Administración de las empresas, favoreciendo a aquellas que presenten indicadores respecto a la aplicación de medidas de igualdad.

Entre las pautas de actuación dirigidas al ámbito empresarial, podemos señalar la que dispone que aquellas empresas que cuenten con un personal de más de 250

empleados deberán implementar planes que garanticen la protección de las mujeres contra la discriminación en el trabajo, y que la Ley plantea un período de cada cuatro años para la revisión del debido cumplimiento de aquellas normas contempladas en los convenios colectivos, y en caso contrario, se dispone la aplicación de medidas de rigor sancionatorio, reforzando para ello las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sobre esta cuestión consideramos relevante señalar que se dispone la compensación de la aplicación de sanciones accesorias para aquellas empresas que pongan en marcha Planes de Igualdad, encaminados al fomento de la igualdad de las mujeres en los centros empresariales.

— IV —

Es imprescindible la concienciación social sobre estos problemas, y reconociendo la gran influencia que en ella ejercen los medios publicitarios, se establece el desarrollo de acciones sociales por parte del sector empresarial, que junto con la participación de sindicatos y organizaciones no gubernamentales (organismo de igualdad, organizaciones de defensa de la igualdad, organizaciones de consumidores, entre otros), se dirijan a concienciar a la sociedad española en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En este mismo sentido, se implementan diferentes instrumentos que podríamos considerar como coadyuvantes en el cometido central de la misma, y que corresponden a un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, informes de impacto de género de absoluta obligatoriedad, desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y por último, los informes o evaluaciones sobre la efectividad del principio de igualdad.

Asimismo, se consagran instrumentos jurídicos mediante los cuales se pretende actuar de manera eficaz para la eliminación de la publicidad de corte sexista que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, y que recordamos, fue uno de los ámbitos que se contemplaba en la Propuesta de Directiva europea 2004/113. Sin embargo, ello no llegó a fructificar debido a las presiones ejercidas por empresas económicamente fuertes para que se suprimiera la regulación del terreno publicitario y de los medios de comunicación en general, marcos en los que podemos observar que se presentan una infinidad de estereotipos sexistas en detrimento de la imagen de la mujer. En este ámbito, el Anteproyecto de Ley otorga al Instituto de la Mujer un mayor número de atribuciones, y le encarga la

evaluación del contenido publicitario no sexista en los medios de comunicación, emitiendo las correspondientes recomendaciones para tal efecto. A este respecto, se establecen una serie de disposiciones especialmente dirigidas a la Corporación Radio y Televisión Española RTVE, que tendrá el compromiso de llevar a cabo diversas actuaciones, todas ellas dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres: la utilización de un lenguaje no sexista, dando a conocer la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida social española, desligada de todo prejuicio y estereotipo sexista, desarrollando códigos de conducta que promuevan una efectiva igualdad, planteando su oportuna cooperación en las campañas institucionales en materia de igualdad, así como también, las dirigidas a la erradicación de la violencia de género, fomentando en sus órganos de representación directiva y profesional la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, así como también en su Consejo de administración.

La aplicación de la dimensión de género se contempla en el desarrollo de políticas públicas, en toda la actuación de los poderes públicos, en la interpretación y aplicación del conjunto de las normas que conforman el ordenamiento jurídico español; asimismo, también, se consagra la aplicación de la perspectiva de género tanto a nivel estructural y organizativo, disponiendo la creación de entes de igualdad, como lo son la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como, también, Unidades de Igualdad en cada uno de los Ministerios del gobierno español, y de manera específica la creación del Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, integrado por asociaciones y organizaciones de mujeres, así como, también, por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las entidades de la administración local, que como ente coadyuvante encauzará las medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y en la lucha por la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

El todavía Anteproyecto de Ley de Igualdad constituye, también, un instrumento dirigido a incorporar la transversalidad de género a todas las políticas públicas del gobierno español, con el objeto de valorar el fomento de la participación de las mujeres en el entorno laboral en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el que la valoración del trabajo no se considere según sea realizado por mujeres o por hombres, sino, correspondiendo un salario en igualdad para ambos sexos, fomentando el reparto igualitario de las responsabilidades en la reproducción y producción, conformando los órganos de toma de decisiones y de responsabilidad paritariamente de mujeres y hombres, instrumento jurídico que sitúa a España al

mismo nivel de los países más avanzados que cuentan con una normativa que promueve la aplicación de la perspectiva de género en el conjunto de todas las políticas de igualdad, y, en general, de toda la actuación gubernamental, y cuya característica principal sea contribuir a la consecución de una sociedad más igualitaria, respetuosa de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de los valores democráticos y paritarios.

Centrándonos en el contenido normativo del citado Anteproyecto de la Ley de Igualdad, debemos subrayar la línea transversal que caracteriza al conjunto de las medidas en él incluidas, dictadas en primera instancia por el ordenamiento comunitario de la Unión Europea que ha desarrollado un importante número de Directivas en materia de igualdad, así como, también, por lo establecido en los Tratados fundacionales, fundamentalmente a raíz del Tratado de Ámsterdam, en el que se otorgó al principio de igualdad entre mujeres y hombres el carácter de objetivo comunitario y misión de la Comunidad, estableciendo aquellas medidas dirigidas o encaminadas al logro de la igualdad real entre ambos sexos, conocidas en la doctrina como acciones positivas, y en las que en gran medida el Tribunal de Luxemburgo ha contribuido para su configuración normativa y validez jurídica estableciendo el obligado cumplimiento de ciertos requisitos determinando su validez.

Sin ninguna duda, podemos aseverar que esta iniciativa de Ley de Igualdad sitúa a España a la vanguardia de Europa en materia de igualdad, siendo un claro reflejo de la gran influencia que el conjunto de la normativa comunitaria en este ámbito ha ejercido a nivel interno, plasmando la dimensión de género, o lo que se denomina transversalidad de género o *mainstreaming* como la línea de actuación y dirección de todas las acciones y medidas llevadas a cabo por el gobierno español, interesado en las cuestiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, principalmente desde un punto de vista material, enfocando sus actuaciones con miras al logro de la igualdad efectiva y sustancial entre mujeres y hombres, tanto la igualdad de trato como la igualdad de oportunidades, logrando que la transversalidad de género constituya un objetivo estratégico y prioritario en todas sus acciones y políticas públicas.

Por tanto, cabe puntualizar que esta futura Ley de Igualdad representa el conjunto normativo de toda la trayectoria que en el ámbito de la Unión Europea se ha desarrollado en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, captando el contenido normativo de las Directivas comunitarias sobre

igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y tratando de erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo en aquellos sectores o ámbitos en los que prevalece una situación de desigualdad: empleo, en la formación profesional, reservando el 40% de las plazas en cursos de formación para las mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo el compromiso de representación paritaria entre mujeres y hombres en nombramientos y designaciones por parte de los poderes públicos, así como, también, aplicando medidas para fomentar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales, dirección de empresas, reconocimiento de nuevos derechos en materia de Seguridad Social, otorgando tanto a trabajadoras como a trabajadores autónomos un subsidio por maternidad y por paternidad, respectivamente.

Apreciamos que la aprobación de esta norma va a suponer un paso de gigante en lo que a materia de igualdad se refiere, ya que si bien es cierto que la igualdad formal de las mujeres se encuentra garantizada por la normativa española, básicamente por lo dispuesto en el artículo 14 CE, aún queda mucho por hacer en lo que a igualdad real y efectiva se refiere, en la que prevalece la brecha salarial entre mujeres y hombres, en donde el ámbito familiar corresponde a las mujeres hacer frente al cuidado de mayores, de enfermos, en general de dependientes, y prevaleciendo su infrarrepresentación a nivel directivo, tanto en el plano público como en el empresarial, en claro contraste su mayor presencia de mujeres en contratos de trabajo a tiempo parcial.

Es por ello, que se requiere el impulso de normas y acciones firmes y sólidas que constituyan la línea de la actuación pública dirigida al logro del objetivo democrático y paritario en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida civil, social, política, económica, y cultural de España, y así avanzar en la dimensión de igualdad efectiva y sustancial entre mujeres y hombres que desean vivir en una sociedad más equitativa, democrática y respetuosa de los derechos humanos, conviviendo en un plano de igualdad social. De esta manera, el gobierno español reitera su compromiso por el seguimiento y desarrollo de las políticas de igualdad destinadas a la eliminación y erradicación de las discriminaciones originadas por razón de sexo configurando una sociedad española más equitativa y democrática, considerando a este instrumento jurídico de gran alcance, y deseamos en un futuro próximo, de obligado cumplimiento, teniendo como objetivo central la lucha contra la discriminación de la mujer; para todo ello, son indispensables un conjunto de medidas con una directriz clara y consistente encaminada a conseguir la igualdad real y material de las mujeres españolas.

Las razones expuestas, permiten señalar que el Anteproyecto de Ley merece una valoración altamente positiva en lo que a la intención de alcanzar la igualdad material entre mujeres y hombres se refiere, viéndose reflejada la dimensión de género que en el ámbito de la normativa comunitaria la Unión Europea ha desarrollado; iniciativa institucional y gubernamental de enorme envergadura en el objetivo de conseguir la igualdad efectiva y real de las mujeres y los hombres que conviven en la sociedad española, y que, si bien es cierto, actualmente no constituye una Ley de obligado cumplimiento, no por ello, debemos dejar de advertir el impacto que puede tener en el panorama institucional, social, económico, político y cultural de España.

Debo terminar este comentario insistiendo en la intención, digna de encomio, perseguida por el Gobierno socialista español al elaborar un texto normativo con el objetivo puesto en la conformación de una sociedad más igualitaria y más democrática, con aspiraciones sólidas y coherentes, encaminadas a una convivencia más justa y solidaria, acordes a las transformaciones y cambios sociales que ha experimentado la sociedad española y en general la Europa comunitaria en las últimas décadas.