

PRINCIPALES NORMATIVAS Y MARCOS ESTRATÉGICOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

GEMMA ESCRIG GIL
ABOGADA. MÁSTER EN MEDIACIÓN SOCIAL

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Logros internacionales en la igualdad y la no discriminación.
3. La igualdad entre mujeres y hombres en Europa.
4. Las políticas de género en España.
5. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1- INTRODUCCIÓN

Mujeres y hombres forman parte de la misma especie, los seres humanos. En concreto, las mujeres conforman el 52% de la población mundial. En la primera década del siglo XXI, paradójicamente, las mujeres del mundo no disfrutaban de los mismos derechos, trato y oportunidades que sus congéneres los varones. Las mujeres siguen desarrollando trabajos en precario, recibiendo menos salario por trabajos de igual valor, ocupando profesiones feminizadas y situándose en los puestos con menor responsabilidad, luchando contra los techos de cristal y los suelos pegajosos, siguen siendo las responsables de los cuidados de las personas dependientes. Por el contrario, las mujeres no están en los principales lugares de toma de decisiones donde se deciden las directrices económicas, donde se diseñan las políticas, donde se dirigen las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, las administraciones públicas, las universidades... es decir, las mujeres no están presentes ni representan ni están representadas en las decisiones que van a afectar a sus propias vidas y van a diseñar su futuro y el de sus hijas e hijos.

En la construcción social el sexo sigue siendo un factor que predetermina comportamientos que relegan a las mujeres a posiciones secundarias, sin relevancia, a la discriminación sin justificación objetiva alguna. Estos comportamientos se han transformado en normas.

No hemos de olvidar que la desigualdad es el manto que favorece la aparición del abuso del poder y cuando la desigualdad, entre las personas que forman parte de las sociedades, los grupos, las familias, etc., se fundamenta en el mero hecho de pertenecer al sexo femenino aparecen todo tipo de usos sociales injustos que son la causa de conductas delictivas no acordes con el sistema democrático, como mutilaciones genitales, tráfico de mujeres,

agresiones sexuales, acosos o tipos de violencia de género, es decir, violencia contra las mujeres por el mero hecho de ser mujeres.

Además, otro elemento importante que refuerza el mantenimiento de este tipo de conductas es el hecho de que vivimos en una sociedad –la denominada occidental- donde la violencia se considera y utiliza como instrumento para resolver los conflictos y hay que comenzar a reconocer que los conflictos son inherentes a las relaciones de las personas y debemos aprender a utilizar otras vías de resolución de conflictos.

En España, a pesar de disfrutar de la protección de un estado democrático, donde la igualdad, la libertad, y la justicia son principios fundamentales de derecho, y a pesar de los avances producidos en las últimas décadas, las mujeres también se ven abocadas a encontrarse cara a cara con estas situaciones de desigualdad.

Que la desigualdad entre mujeres y hombres es una lacra común a todas las sociedades, más o menos desarrolladas, y que se debe poner una especial atención por parte de todos los estados para erradicar esta problemática y garantizar que la igualdad sea un derecho efectivamente disfrutado por todas las personas, sean hombres o mujeres, es un hecho que no se puede poner en duda y así se reconoce tanto en la normativa española, europea o en la política internacional que ha recogido todos los avances que se han ido produciendo hasta llegar a la idea actual de igualdad.

Muchos han sido los esfuerzos realizados, pero a pesar del tiempo transcurrido, a pesar de las estrategias, las medidas y las acciones políticas y legislativas puestas en marcha nos hace falta todavía esa **transformación cultural** que permita que la sociedad en su conjunto sea consciente de la gravedad de las consecuencias de mantener los roles y estereotipos según el sexo y hacer un esfuerzo

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

premeditado para modificar las pautas de pensamiento y comportamiento que permitan el cambio de los usos sociales sexistas que legitiman, de una manera naturalizada, las expresiones de superioridad de los hombres sobre las mujeres y se transformen en usos igualitarios en oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Las transformaciones sociales, sin embargo, no son sencillas pues deben afectar, coherentemente, a todas las estructuras y subestructuras de la sociedad y se producen mediante cambios progresivos, lentos, por fases, priorizando objetivos y poniendo en marcha distintas estrategias dirigidas a su consecución.

Si tenemos en cuenta que las sociedades son un conjunto de personas –diversas– que se relacionan entre sí de un modo ordenado. Que los elementos básicos de las sociedades son las **personas**. Que la característica básica de las personas es que se agrupan y que **se relacionan entre sí** y con el medio –siendo capaces de modificarlo a diferencia de los animales que se adaptan a él– y lo hacen de un modo ordenado... ¿Cómo se establece ese orden? ¿Quién o quienes lo determinan? ¿Cómo se puede transformar?

Históricamente han sido los grupos dominantes quienes han determinado el orden social y los valores predominantes.

Sin embargo, la excelencia democrática se conseguirá mediante la plena participación de toda la estructura social en la toma de decisiones políticas.

Hoy en día no gozamos de una fórmula política perfecta –hemos visto fracasar fórmulas teóricas perfectas pero catastróficas en la práctica. Vivimos en un entorno de estados sociales y democráticos de derecho pero que tienen muchos fallos y uno de ellos es que seguimos manteniendo –aunque disimulados bajo el peligroso velo de la democracia– el

histórico y naturalizado modo de construcción social desde parámetros de dominancia y predominancia, la de los hombres que siguen estando en todos los ámbitos de poder y de toma de decisión: los políticos (en los partidos políticos, los ministerios, etc.), los laborales (la dirección de las grandes y no tan grandes empresas que dirigen los caminos políticos muchas veces), los sociales, los culturales, los educativos, los científicos, y un largo etcétera. No hay más que ver cualquier diario o televisión para ver quienes componen esas estructuras.

Por eso es tan importante que las mujeres estén presentes de manera relevante en todas las estructuras de decisión. Para poder ser agentes directos de cambio. Y ese es un objetivo prioritario en este momento social.

Para reconocer el valor de la idea actual de igualdad hay que echar la mirada atrás y reconocer la labor de tantas personas, grupos, movimientos, organizaciones de carácter nacional, europeo e internacional, estados, etc. que han conseguido visibilizar la profunda lacra social que es la desigualdad y la discriminación por razón de sexo así como todas las consecuencias perniciosas que comportan para la sociedad en su conjunto e incorporar como objetivo político prioritario mundial la igualdad entre mujeres y hombres.

2- LOGROS INTERNACIONALES EN LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

En el **ámbito internacional** es necesario recordar que el **derecho a la igualdad y a la no discriminación** ya se reconoció por la ONU –organismo internacional integrado por 191 países con el objetivo de garantizar la paz, la seguridad, el desarrollo y los derechos humanos, donde España fue admitida en 1955– a través de distintos instrumentos como fueron:

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

Se reconoce el **derecho a la no discriminación** en:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos - 1948-.
- El Convenio de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos -1966-.
- El Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales -1966-.
- La Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación racial -1965- y el Convenio 111 sobre la discriminación -1958- de la OIT.

Se establece un **principio general de igualdad** en:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos;
- el Convenio de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos.

La visión internacional de la igualdad emana de la necesidad de reconocer el valor y la importancia de los derechos humanos como salvaguarda de la dignidad de la persona y que se debe concretar en la protección de los derechos individuales de las personas.

En este sentido, el consenso internacional se pone de manifiesto a través de distintas conferencias mundiales desarrolladas en el seno de la ONU. En ellas se han ido presentando tanto las prioridades y mínimos que, en cada momento, debían exigirse para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades como las estrategias o las vías para su consecución:

- **I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. México 1975.**

Se inicia una nueva era de esfuerzos a escala mundial para promover el avance de las mujeres. Se pretende la eliminación de las formas de discriminación por motivos de género en la legislación: **igualdad de derecho.**

- **II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Copenhague 1980.**

En esta Conferencia **se interpreta la igualdad** no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino **también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo.**

- **III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Nairobi 1985.**

Se introduce la idea de que la igualdad de las mujeres, lejos de ser una cuestión aislada, abarca toda la esfera de la actividad humana y que es una necesidad social y política la plena participación de las mujeres en el desarrollo humano. La mujer ya no es la receptora de apoyos y asistencias. Es participe, en igualdad al hombre, tanto de los procesos de desarrollo como acreedora de los mismos derechos a los recursos y oportunidades.

- **IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. -Beijing 1995.**

Hasta este momento las Conferencias Mundiales de la Mujer fueron encuentros para tratar las cuestiones que afectaban a las mujeres. Las mujeres eran las únicas destinatarias de las líneas de actuación que se marcaban o de las medidas propuestas. **Beijing supuso el traslado del foco de atención de las mujeres al concepto de género**, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas.

A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas.

En la **Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer**, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se aprobó una Declaración en la que se instaba a los Estados a garantizar la igualdad de género definiéndose **dos principios de obligado cumplimiento**:

Promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas (**transversalidad o *mainstreaming* de género**).

Promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones en todas las escalas, fortaleciendo su autonomía y aumentando sus oportunidades (**empoderamiento**).

Se define la igualdad como *la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades respecto a la familia y una relación armoniosa entre mujeres y hombres son críticas, tanto para su bienestar y el de sus familias, como para la consolidación de la democracia*.

La Conferencia aprueba por unanimidad de todos los Estados **la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing**, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer. Con ello, los gobiernos asumen el compromiso de incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. **Aparece el concepto de *mainstreaming* de género y se inicia el proceso de transposición en los distintos estados**.

La **definición de *mainstreaming* de género** que se cita con más frecuencia en los documentos europeos es la concebida por Mieke Verloof como Presidenta del Grupo de Personas Expertas en *Mainstreaming* de Género del Consejo de Europa:

El *mainstreaming* de género es la **(re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas** (Consejo de Europa, 1998: 15).

A partir de ese momento se abren períodos de evaluación y revisión de los logros alcanzados desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing:

- **Beijing + 5:** La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI. Nueva York 2000. La ONU, en Asamblea General, concluye que *pese a los adelantos alcanzados por la mujer en nuestras sociedades, el progreso hacia el logro de la igualdad entre los géneros ha sido lento y hierático... Las mujeres constituyen el 70% de los pobres del mundo... El acceso de la mujer a la ley es insuficiente, debido a la falta de capacitación jurídica básica y de recursos, a la insensibilidad y los prejuicios sexistas de los encargados de hacer cumplir la Ley y del poder judicial y a la persistencia de actitudes basadas en la tradición y en los estereotipos*.
- **Beijing + 10:** A diez años de la Conferencia Mundial: Revisión y evaluación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Nueva York 2005.

3- LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EUROPA

Para la Unión Europea, los **principios de igualdad de trato y no discriminación** son pilares básicos de los modelos sociales democráticos y, por tanto, piedra angular de los derechos y los valores fundamentales en los que se basa la Unión Europea actual y los estados de la Unión.

Para llegar a esta concepción hay que destacar que

en **1957 el Tratado de Roma**, en su artículo 119 (hoy 141 en su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam de 1997) consagró la aplicación en cada Estado miembro del **'principio de igualdad de retribución** entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo'

hasta que

en **1997 el Tratado de Ámsterdam** dice que la **Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas (art. 2 y 3).**

Se produce una nueva formulación del principio de igualdad que supone una transformación cualitativa trascendental en las nuevas formas y modos de hacer política.

En el futuro, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no es una acción paralela a cualquier acción de gobierno, deberá ser incorporada y tendrá que impregnar toda la acción de gobierno, en todas sus fases –planificación, acción, evaluación–, en todos los ámbitos y por todos los agentes (incorporando la idea de *mainstreaming* adoptada en Pekín).

A partir de este marco normativo básico,

sucesivas Directivas Comunitarias hacen referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en materias como el empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo o la Seguridad Social que dieron lugar, mediante su transposición a los Estados miembros, a normas nacionales y que se han ido complementando con una serie de Resoluciones, Recomendaciones y Comunicaciones y programas de acción comunitarios e iniciativas comunitarias con el fin de poner en marcha procesos de promoción de la igualdad.

También hoy la Constitución Europea, si llega a ver la luz, recoge también estos principios.

Fuentes de derecho en la UE (acervo comunitario)

Derecho originario: Tratados constitutivos, de modificación y de adhesión. Son acuerdos negociados directamente entre gobiernos de los Estados miembros que, posteriormente, son ratificados por los parlamentos nacionales.

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 25 de marzo de 1957 firmado en Roma y al que se adhiere España mediante Ley Orgánica 10/85.

Texto consolidado con las modificaciones introducidas por:

Tratado de Luxemburgo de 7/2/1970.

Tratado de Bruselas de 22 de julio de 1975.

Tratado de Bruselas de 13 de marzo de 1984.

Acta Única Europea de 17 de febrero de 1992, llamado Tratado de Maastrich.

Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997.

Tratados de Adhesión.

Tratado de Niza entrando en vigor el 1 de enero de 2003.

Derecho derivado: se deriva de los Tratados y puede adoptar las siguientes **formas:**

Reglamentos: son **directamente aplicables y obligatorios** en todos los Estados miembros de la UE sin necesidad de que se adopten disposiciones de ejecución en la legislación nacional.

Directivas: **obligan** a los Estados miembros **en cuanto al resultado** que deba conseguirse en un determinado plazo de tiempo, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Las directivas deben incorporarse a los distintos ordenamientos jurídicos nacionales con arreglo a los procedimientos de cada Estado miembro.

Decisiones: son **obligatorias en todos sus elementos para sus destinatarios.** Por lo tanto, las decisiones no requieren legislación nacional para su ejecución. La Decisión puede estar dirigida a uno, varios o todos los Estados miembros, a empresas o a particulares.

Las recomendaciones y los dictámenes no son vinculantes.

Así, también en Europa, vemos claramente cómo la idea de igualdad entre mujeres y hombres ha evolucionado desde una concepción meramente económica (art. 119 TCE) a una idea compleja que abarca una serie de derechos de contenido tanto económico, político como social.

De la idea de la “igualdad formal” se avanza a la idea de la “no discriminación” y de la “igualdad real”.

De criterios relacionados con el “sexo” se pasa a la dimensión del “género”.

De la inquietud sobre la igualdad en el acceso al mercado de trabajo y en la remuneración se ha pasado a otra referida a la conservación del

puesto de trabajo adquirido, a su recuperación y al acceso a nuevas profesiones.

De la «liberación» de las responsabilidades familiares se ha llegado a la “conciliación de la vida laboral y familiar y al reparto equitativo de responsabilidades familiares”.

Las políticas de género también evolucionan en sus estrategias de aplicación: las políticas de igualdad de oportunidades que pretenden la eliminación de las discriminaciones (directas e indirectas) en la legislación se ven reforzadas por medidas específicas correctoras de desequilibrios (acciones positivas o *affirmative actions*) y complementadas con estrategias integrales y transversales como es el *mainstreaming* de género.

4- LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN ESPAÑA

También en España, esta evolución conceptual se ha ido plasmado de forma progresiva desde el momento que la Constitución Española de 1978 establece los principios de igualdad y no-discriminación como valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1 y art. 14 CE) e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9 CE).

Desde el manto constitucional se abre camino a las políticas de género. En el estado español, en 1983, se crea el Instituto de la Mujer –y, de forma paralela, también en las distintas comunidades autónomas se crean, desde 1989, organismos para la igualdad y se desarrollan planes y leyes de igualdad¹–, se ponen en marcha distintos planes de igualdad:

1 – Navarra (Ley Foral 33/2002, 28-11)
– Comunidad Valenciana (Ley 9/2003, 2-4)
– Castilla y León (Ley 1/2003, 3-5)
– Galicia (Ley 7/2004, de 16-7)
– País Vasco (Ley 4/2005, de 18-2)
– Illes Balears (Ley 12/2006, de 20-10)

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH) 1988– 1990. Objetivo prioritario: asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el principio de igualdad y no discriminación, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes en el ordenamiento civil y penal (discriminación directa).

II PIOMH 1993-1995. Persigue avanzar de la igualdad formal a la igualdad real, principalmente mediante medidas de acción positiva en materia de educación, formación y empleo.

III PIOMH 1997-2000. Pretende impulsar la perspectiva de la igualdad en todas las políticas y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas (transversalidad o *mainstreaming*). Introduce los compromisos adquiridos en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Pekín, así como las orientaciones vertidas del IV Programa de Acción Comunitaria.

IV PIOMH 2003-2006. Objetivo: potenciar el *mainstreaming* manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas).

Se desarrollan leyes específicas que regulan en materia de igualdad:

Ley 33/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.

Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y, en leyes que regulan otras materias, se incorpora el principio de igualdad:

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (art. 1 LOE).

Ley de Universidades (Proyecto).

Ley para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (Anteproyecto).

5- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Actualmente, en el estado español, nos encontramos en un momento clave en el camino hacia la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres: la primera ley, de carácter estatal, de igualdad.

La importancia social de la ley se representa en que, finalmente, tras la Constitución Española de 1978, ha visto la luz una ley que, siguiendo el mandato del artículo 9.2 de la CE pretende garantizar que la igualdad sea efectiva. Una ley orgánica para la igualdad real de mujeres y hombres que afecta todo el territorio español y a los sistemas sociales básicos tales como la educación, la formación, el empleo –que modifica normas de regulación general como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social, entre otras–, la salud, la justicia, la publicidad, la sociedad de la información, el desarrollo rural...

Este es un ejemplo práctico de cómo una ley pretende intervenir en la sociedad para modificar los usos sociales ante la dificultad de que, de propia motivación, las costumbres sociales varíen y que el propio Consejo General del Poder Judicial, en su informe previo a la aprobación, considera, en realidad, “un código del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y el hecho de que trasponga al ordenamiento español de directivas europeas y recoja principios ya presentes en otras leyes estatales

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

y autonómicas son motivos que la convierten, de hecho, en una ley integral”.

La 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 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. 1.1 LOIMH).

La ley define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como 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.

A estos efectos, 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 el sector público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo (art. 1.2 LOIMH).

Para dar concreción al principio de igualdad, la ley enmarca su ámbito de actuación y para ello:

- Reconoce que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de empleo –público y privado- debe garantizarse en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo –salariales, sindicales, etc.
- Define las situaciones de discriminación directa e indirecta (art. 6):

6.1. La discriminación directa por razón de sexo es 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.

6.2. La discriminación indirecta por razón de sexo es 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 con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Reconoce como conductas discriminatorias
 - el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7);
 - el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8).

Establece la nulidad de los actos o negocios realizados bajo conductas discriminatorias.

- Reconoce la constitucionalidad –zanjando así cualquier discusión previa o posterior sobre la misma– y la necesidad de seguir aplicando –tanto los poderes públicos como los sujetos privados– acciones positivas o medidas de discriminación positiva, es decir, medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
- Se reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva para hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución aunque mantiene que la víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual.
- Se invierte la carga de la prueba en los procesos judiciales –civiles, contencioso-administrativos y laborales– donde se alegue causa de discriminación teniendo que demostrar, el presunto discriminador, la inexistencia de la discriminación.

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

- Informa de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio general de actuación de los poderes públicos y para ello les obliga, entre otras cosas, a:
 - La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas -del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales.
 - El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
 - La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como, por ejemplo, en el nombramientos de cargos realizados por los Poderes Públicos, la paridad electoral, etc.
 - Tener en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.
 - La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
 - El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
 - La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
 - La aplicación transversal del principio de igualdad en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- Obliga a la aplicación transversal del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en la actuación de todos los poderes públicos.

Las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades. Mainstreaming. Beijing 1995. Y para ello, en particular:

 - Obliga a emitir informes sobre el impacto de género en aquellas disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a aprobación del Consejo de Ministros y obliga a emitir informes periódicos a la Administración General del Estado sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Obliga al Gobierno a aprobar periódicamente Planes Estratégicos de Igualdad.
 - Obliga a que se ofrezcan los datos desagregados por sexo en todas las estadísticas públicas, para facilitar la evaluación del impacto de género.
- Obliga a integrar y observar el principio igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Así, con carácter integral, la ley pretende INTERVENIR en ámbitos sociales tan relevantes como:

El **sistema educativo**, obligando a incluir entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia –como también recoge la Ley Orgánica de Educación recientemente en vigor.

En el ámbito de la educación superior,

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

obligando a las Administraciones públicas competentes a fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres y en particular les insta a promover:

- La inclusión, en los planes de estudio que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La creación de postgrados específicos.
- La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

En el ámbito de la **publicidad y los medios de comunicación** obliga a respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación y para ello exige a los medios públicos y pretende de los privados:

- Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad
- Promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

El **ámbito laboral** es uno de los campos, junto con las administraciones públicas, donde más profundamente interviene, pues reconoce que elevar el grado y calidad de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es requisito *sine qua non* para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para ello establece medidas para mejorar la empleabilidad y la permanencia de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

En el **ámbito laboral privado**, relacionado con las empresas, establece medidas y reconoce, entre otros, los siguientes derechos y obligaciones:

- La posibilidad de establecer mediante convenio colectivo medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos de las trabajadoras y trabajadores y establece medidas de promoción de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares (permiso y la prestación por maternidad, derecho a un permiso y una prestación por paternidad a los padres...).
- Establece la obligatoriedad para las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad:
 - en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores;
 - cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable;
 - cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.
- Fomenta la adopción voluntaria de planes y medidas tendentes a la igualdad (mediante medidas de fomento y de apoyo técnico del Gobierno).
- Promueve la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad destinadas a adoptar voluntariamente condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social mediante la adopción de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza (les posibilita hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad).

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

- Promueve la participación equilibrada de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.
- Recoge el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Entre otras, las materias que se podrán contemplar en los planes de igualdad son: de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como medida de fomento de inclusión de medidas tendentes a la igualdad en las empresas: se creará el distintivo estatal de Empresa Modelo en Igualdad entre mujeres y hombres para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores en el seno de la empresa, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Como indicadores se utilizarán:

- la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales en la empresa,

- la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad,
- así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

La ley obliga en el ámbito de sus respectivas competencias a las Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, con medidas como:
 - Régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos, licencias por riesgos en el embarazo con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral un permiso de paternidad.
 - Cómputo de tiempos en permisos y excedencias a efectos de reconocimiento de méritos.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional:
 - Incluyendo el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública en las pruebas de acceso.
 - Incluyendo en los planes de formación continuada el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal.
- Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los órganos de selección y valoración, estableciendo medidas de representación o composición equilibrada de mujeres y hombres en

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

el nombramiento de los titulares de sus órganos directivos cuando las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (60-40%).

- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación:
 - Estudios de impacto de género en las pruebas de acceso.
 - Creando comisiones de igualdad (CGPJ) con funciones de asesoramiento y realización de informes de impacto.

Todo este marco normativo configura el orden social actual, con carácter de mínimo, para lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y constituye uno de los campos de conocimientos básicos para conseguir la impregnación de cualquier acción política de la perspectiva de género para esa consecución real de condiciones de igualdad y en especial para quienes dedican su trabajo a la gestión de los recursos públicos como personal político y técnico y agentes sociales que son quienes, en primera instancia, deben garantizar las efectivas condiciones de igualdad, removiendo los obstáculos que dificulten su plenitud y promoviendo la participación de todos y todas las ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

El **artículo 9.2 CE** encomienda a los Poderes Públicos *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

Pero si hablamos de mínimos, para el correcto desarrollo social en condiciones de igualdad es imprescindible que todos los agentes clave implicados conozcan y reconozcan al menos tres campos de conocimiento básicos:

- Las **causas** (relaciones de poder históricamente desigual entre mujeres y hombres) y **consecuencias de las situaciones de desigualdad** (la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, el desequilibrio en el uso de los tiempos y espacios, la falta de reparto de responsabilidades familiares y domésticas, etc.).
- El **marco conceptual** o los **significados de igualdad** que van más allá de la mera ausencia de situaciones de discriminación y que tienen que ver con valores más amplios como la justicia y el pleno disfrute de derechos, oportunidades y trato y la libertad de poder construir cada proyecto de vida.
- El **marco normativo** que configura, en un determinado ámbito territorial, el contenido mínimo social de derechos y obligaciones de las personas y que conduce el orden social hacia una sociedad más democrática, más justa y más igualitaria, es decir, las leyes, las políticas, las estrategias y las medidas propuestas para su consecución.

En definitiva, la conclusión a la que podemos llegar es que es difícil desarrollar políticas con la perspectiva de género, es difícil aplicar el *mainstreaming* de género, es difícil pretender un desarrollo social igualitario si no se conocen y reconocen estos conceptos y elementos clave. Es decir, si no se conocen cuáles son los obstáculos a la igualdad, cuáles los medios y las herramientas para salvarlos y cuál es la meta a alcanzar.

La ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se convierte tanto en un punto de llegada como en un punto de salida para, en primer lugar, cumplirla y hacerla cumplir y, en segundo lugar, que sirva de base para plantear

Principales normativas y marcos estratégicos entre mujeres y hombres

nuevos objetivos y nuevas metas en el camino hacia la plena igualdad. Para poder, desde cada escalón del camino hacia la igualdad efectiva, re-situarnos para alcanzar el siguiente y así sucesivamente hasta llegar a ese día en que no tengamos que hablar de igualdad porque se habrá alcanzado en plenitud.

Como decía Amelia Valcárcel, la verdadera innovación, cuando hablamos de igualdad, es seguir hablando de ella y si la ley es el nuevo punto de partida actual, aunque nos parezca en muchos aspectos insuficiente, en este nivel de democracia en que nos encontramos, debe convertirse en ese mínimo irrenunciable y exigible por toda la sociedad, por todas y por todos y en cualquier ámbito en el que desarrollemos nuestra actividad profesional, laboral, social o personal. Y sobre todo, debe convertirse, y así exigirse, en el mínimo de actuación de los poderes públicos que sirven de referente y reflejo de orden social democrático.

MAIN REGULATIONS AND STRATEGIC FRAMEWORKS BETWEEN WOMEN AND MEN

GEMMA ESCRIG GIL
LAWYER. MASTER'S DEGREE IN SOCIAL MEDIATION

INDEX

1. Introduction.
2. International achievements on equality and non-discrimination.
3. Equality between women and men in Europe.
4. Gender policies in Spain.
5. Organic law No.3/2007, of 22 March, on effective equality between women and men.

1- INTRODUCTION

Women and men are part of the same species: they are human beings. Women represent 52% of the world's population. Paradoxically, in the first decade of the 21st century, women do not enjoy the same rights, treatment and opportunities as their fellow men. Women still have precarious jobs, are paid less to do similar jobs, have feminised professions and occupy posts of less responsibility. They have to fight against the glass ceiling and sticky floor effects, and are still in charge of dependent people. On the contrary, women are not in the main decision-making areas, and they do not make decisions regarding economic guidelines, policies, business management, political parties, trade unions, public administrations, universities, etc. Thus, women are not present, do not represent and are not represented in decision-making processes that are to affect their own lives and that are to shape their own future and that of their children.

In the social construction, gender is still a factor that predetermines behaviours that relegate women to secondary and non-relevant positions, and to be discriminated without any objective justification. These behaviours have become rules.

We ought not to forget that inequality is the cloak that favours the appearance of power abuse. When inequality among people becomes a part of societies, groups, families, etc., it is based on the mere fact that by belonging to the female gender, a whole series of unfair social uses emerge that are the cause of criminal behaviour which go against democracy. Such behaviour types are genital mutilations, trafficking of women, sexual assaults, harassments or types of gender violence. In other words, violence against women just because they are women.

On the other hand, another important element that reinforces these types of

behaviour is the fact that we live in a society, the so-called western society, where violence is considered and used as a tool to solve conflicts. Nevertheless, it is important to recognize that conflicts are inherent in people's relationships and we need to learn other ways to resolve them.

In Spain, even if we are protected by a democratic state where equality, freedom and justice are fundamental lawful principles, women are confronted with situations of inequality despite the progress made in recent decades.

Inequality between women and men is a common curse for all more or less developed societies, and all states should pay special attention to eradicate this problem and to guarantee equality as a right for all people, both men and women. This is a right that cannot be questioned and is recognised in both Spanish and European regulations, and in international policies that include all forms of progress made to form the present idea of equality.

Many efforts have been made. But despite the time elapsed, and despite the political and legislative strategies, measures and actions started, we still need a **cultural transformation** to make society as a whole aware of just how serious the consequences of keeping gender roles and stereotypes are. Then people will realise that a deliberate effort needs to be made to change our ways of thinking and behaving to therefore bring about a change in sexist social uses that legitimise men's expressions of superiority over women naturally so that they are transformed into equal opportunities and treatment between women and men.

Nevertheless, social transformations are not easy as they have to consistently affect all the structures and substructures of society. These transformations are achieved through progressive and gradual changes, by prioritising objectives and setting different strategies for their achievement.

We need to take into account that a society is a group of (different) people who relate to each other in an orderly manner. That the basic elements of societies are the **people themselves**. That the main characteristic of these people is that they are grouped and **are related to each other** and to the environment, and that they are able to modify it (as opposed to animals that adapt to it), and that they do so in an orderly fashion. How is this order established? Who determines it? How can it be transformed?

Historically, dominant groups have determined the social order and the predominant values.

However, democratic excellence can be achieved by a full participation of the whole social structure in the political decision-making processes.

Nowadays, we do not have a perfect political formula. We have seen how formulas which are perfect in theory, but catastrophic in practice, have failed. We live in an environment of social and democratic states with many failures. However, one of them remains, be it hidden under the dangerous veil of democracy, that of the historical and naturalised way of social construction under the parameters of dominance and predominance. Men are still in power and remain in all the decision-making areas: politics (political parties, ministries, etc.), employment (management of large and not so large firms that often direct the political path), the social, cultural, educational and scientific spheres, and many more besides. You only have to read a newspaper or watch television to realise who makes up these structures.

This is why it is so important that women are in a relevant position in all the decision-making structures: in order to be the direct agents for change. And right now this is a priority objective in social terms.

In order to know the value of the current

idea of equality, it is necessary to look back and recognise the task of so many state-run, national, European and international people, groups, organisations and movements, etc., that have managed to make visible the deep social curse of inequality and gender discrimination and all the pernicious consequences for society as a whole, to include equality between women and men as a priority political objective.

2- INTERNATIONAL ACHIEVEMENTS ON EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION

In the **international context**, it is necessary to remember that the **right to equality and non-discrimination** was recognised by the UN (international organism made up of 191 countries whose aim is to guarantee peace, security, development and human rights, to which Spain was admitted in 1955) through several means. These means are:

The **right to non-discrimination** is recognised in:

- The Universal Declaration of Human Rights -1948.
- The UN Covenant on Civil and Political Rights -1966.
- The UN Convention on Economic, Social and Cultural Rights -1966.
- The UN Convention on the elimination of racial discrimination -1965- and the ILO Convention No. 111 on discrimination -1958.

A **general principle of equality** is set out in:

- the Universal Declaration of Human Rights;
- the UN Covenant on Civil and Political Rights.

The international view on equality stems from a need to recognise the value and

Main regulations and strategic frameworks between women and men

importance of human rights as a safeguard of human dignity, which should be specified in the protection of people's individual rights.

In this sense, international consensus is demonstrated in different UN world conferences in which priorities and minimums have been set out that should be demanded at all times to achieve full equality of rights and opportunities, as well as strategies or ways for their achievement.

- **First UN World Conference on Women. Mexico 1975.**

New world efforts start to promote women's progress and to eradicate all types of gender inequalities in legislation: **equal rights**.

- **Second UN World Conference on Women. Copenhagen 1980.**

In this Conference, **equality** is not only seen as juridical equality, but also **equal rights, responsibilities and opportunities for women's participation in development**.

- **Third UN World Conference on Women. Nairobi 1985.**

This Conference introduces the idea that equality for women is not an isolated question, but one that covers the human activity sphere completely. Full participation of women in human development is a social and political need. Women no longer receive support and assistance. Just like men, they participate in the development process and are worthy of the same rights to resources and opportunities.

- **Fourth UN World Conference on Women. Beijing 1995.**

Until this time, the World Conferences on Women addressed women's issues. Women were the sole targets of the lines of action established or the measures proposed. The conference held in **Beijing implied the focal point to shift from women to the gender concept**. It was a time to reappraise the whole structure of society, as well as

the relationships between women and men within this structure.

One issue which emerged from the Beijing conference was how the change in women's situation affects society as a whole. For the first time, the way women were to be treated could not be considered in a sectorial fashion, instead such practices had to be included in a set of policies.

In the **Fourth UN World Conference on Women**, held in Beijing in September 1995, a Declaration was issued to urge States to guarantee gender equality. **Two binding principles** were defined:

To promote a gender perspective in the elaboration, application and follow-up of all policies, measures and actions carried out (**transversal or gender mainstreaming**)

To promote women's access to decision-making in every area, thus strengthening women's autonomy and increasing their opportunities (**empowerment**).

Equality is defined as *equal rights, opportunities and access to resources, equal sharing of family responsibilities between men and women, and a harmonious partnership between men and women is critical for their well-being and that of their families, as well as to the consolidation of democracy.*

During the Conference, all States unanimously approved **the Beijing Declaration and Platform for Action**, which was essentially a programme to promote the role played by women. Thus, governments are committed to effectively include a gender perspective in all their institutions, policies, planning and decision-making processes. **The concept of gender mainstreaming arises and the process of its transposition to different states commences.**

The **definition of gender mainstreaming** more often cited in European texts is the definition proposed by Mieke Verloo as President of the Group of specialists on Gender Mainstreaming at the Council of Europe:

Gender mainstreaming is the **(re) organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated into all policies at all levels and at all stages by the actors normally involved in policy-making** (Council of Europe, 1998: 15).

We now detail several processes of evaluation and revision of the achievements made since the approval of the Beijing Platform for action:

- **Beijing + 5:** Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the Twenty-first Century. New York 2000. The UN General Assembly concluded that *in spite of women achievements in our societies, progress towards gender equality has been slow and hieratical... Women comprise 70% of the worlds poorest people... Women do not have sufficient access to legislation because of the lack of basic juridical training and resources, the insensitivity and sexist prejudices of law enforcement officers and the judicial power and the persistence of attitudes based on tradition and stereotypes.*
- **Beijing + 10:** Ten-year review and reappraisal of the Beijing Declaration and Platform for Action. New York 2005.

3- EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN EUROPE

The European Union considers **the principles of equal treatment and non-discrimination** as basic pillars of the social democratic models and thus the cornerstone of

fundamental rights and values upon which the current European Union and the Member States are based.

In order to reach this conception, it is important to point out that

in **1957**, Article 119 of the **Treaty of Rome** (Article 141 of the Amsterdam consolidated version of 1997) confirmed that each Member State should ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive **equal pay** for equal work

and that

in **1997**, the **Treaty of Amsterdam** stated that one mission of the **European Union will be to promote equality between women and men, and to introduce this principle in all policies and programmes (Art. 2 and 3).**

This new formulation of the principle of equality implies a qualitative and transcendental transformation in the new forms and ways of policymaking.

In the future, the promotion of equal opportunities between women and men will no longer be an action which is in line with any governmental action, but it will have to be incorporated and will be diffused to all governmental actions in all its phases (planning, action, evaluation), in all spheres and by all agents (to incorporate the mainstreaming idea adopted in Beijing).

From this basic legislative framework, successive EC Directives refer to equality between women and men in areas such as employment, training, professional promotion, occupational conditions or Social Security. The transposition of these EC Directives to the Member States gave rise to national rules. They have been complemented by several Resolutions, Recommendations and Communications, and by Community Action Programmes and Community Initiatives which

Main regulations and strategic frameworks between women and men

aim to set up equality promotion processes.

If, indeed, the Constitution of the European Union comes out, it will also include these principles:

Sources of Law in the EU (*Community acquis*)

Primary Legislation: founding, modification and accession of **Treaties**. They are agreements directly negotiated between the governments of the Member States and later ratified by national Parliaments.

Treaty Establishing the European Community, 25 March 1957, signed in Rome. Spain adheres to it through the Spanish Organic Law 10/85.

Consolidated Text with the modifications introduced by:

Treaty of Luxembourg, of 7 February 1970.

Treaty of Brussels, of 22 July 1975.

Treaty of Brussels, of 13 March 1984.

Single European Act, of 17 February 1992, also called the Maastricht Treaty.

Treaty of Amsterdam, of 2 October 1997.

Accession Treaties.

Treaty of Nice, which came into force on 1 January 2003.

Secondary Legislation: derives from Treaties and may take the following **forms**:

Regulations: they are **directly applicable and binding** in all EU Member States without the need to adopt dispositions in the national legislation.

Directives: Member States are committed in relation to **the result** to be achieved in a specific term. However, they allow national authorities to choose the form and means. Directives should be included in the national juridical by-laws according to the specific procedures of each Member State.

Decisions: they are **binding to whom they are addressed in the aspects they involve**. Therefore, decisions do not need national legislation to be implemented. A Decision can be addressed to one, several or all Member States, and to businesses or individuals.

Recommendations and advices are non-binding

Thus, we also see in Europe how the idea of equality between women and men has developed from a merely economic conception (Art. 119 TEC) to a complex idea that covers a series of economic, political and social rights.

The idea of a "formal equality" has moved towards the idea of "non-discrimination" and "real equality".

"Sex"-related criteria have become a "gender" dimension.

Concern about equal access to the labour market and remuneration have been transformed into another concern about job maintenance, recovering previous posts and access to new professions.

The "liberation" of family responsibilities has become the "reconciliation of family and professional life, and the equal sharing of family responsibilities".

Gender policies have also progressed with regard their strategies: equal opportunity policies that aim to eradicate (direct and indirect) discriminations in the legislation are reinforced by specific measures to correct imbalances (positive or affirmative actions) and

are complemented by integral and transversal strategies such as gender mainstreaming.

4- GENDER POLICIES IN SPAIN

In Spain, this conceptual evolution has also been gradually included since the Spanish Constitution (SC) came into being in 1978. This constitution establishes equality and non-discriminatory principles as the superior values of the legal system (Art. 1 and 14 of the Spanish Constitution), and urges public authorities to adopt the necessary conditions for real and effective equality (Art. 9 of the Spanish Constitution).

The constitution paved the way for gender policies. In 1983 the Spanish Institute for Women was created. In line with this, several equality organisms have been created since 1989 in the various autonomous communities, as have equality plans and laws¹:

I *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (PIOMH) [I Plan for Equal Opportunities between Women and Men], 1988-1990. Main objective: to assure the coherence of the legal system with the equality and non-discrimination principles, and the eradication of existing discriminatory legal provisions in civil and criminal law (direct discrimination).

II PIOMH, 1993-1995. Its objective is to move from formal to real equality, mainly through positive action measures related to education, training and employment.

III PIOMH, 1997-2000. It intends to promote an equal perspective in all policies and promotion measures for women to participate

in all spheres (transversal or mainstreaming). It includes the commitments from the Fourth World Conference on Women in Beijing, as well as the guidelines of the Fourth Community Action Plan.

IV PIOMH, 2003-2006. Objective: to promote mainstreaming, but maintain the specific equal opportunity policies (positive actions) in the necessary areas.

Several specific acts on equal opportunities have been issued:

Ley 33/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras [Law no. 33/1999 on the reconciliation of the family and professional life of workers].

Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno [Law no. 30/2003 on measures to include the gender impact assessment in government legislation].

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género [Organic Law no. 1/2004 on total protection measures against gender-related violence].

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [Organic Law no. 3/2007, of 22 March, on effective equality between women and men].

An equality principle is included in the acts that regulate other issues:

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (art. 1 LOE) [Organic Law no. 2/2006, of 3 May, on Education (Art. 1 LOE)].

Ley de Universidades [Law on Universities] (Bill).

Ley para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural [Law on Sustainable Development of the Rural Environment] (Draft bill).

¹ Navarre (Law 33/2002, 28-11)

– Valencian Community (Law 9/2003, 2-4)

– Castile and Leon (Law 1/2003, 3-5)

– Galicia (Law 7/2004, 16-7)

– Basque Country (Law 4/2005, 18-2)

– Balearic Islands (Law 12/2006, 20-10)

5- ORGANIC LAW NO. 3/2007, OF 22 MARCH, ON EFFECTIVE EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN

Nowadays Spain finds itself at a turning point on its way to achieving full equality between women and men: the first national law on equality.

The social importance of this law lies in the fact that, for the first time since the Spanish Constitution of 1978, a law has been passed following Article 9.2 of the SC to guarantee effective equality. This organic law on the real equality between women and men affects the whole of Spain as well as the basic social systems, such as education, training, employment (which modifies general regulations such as the Spanish Statute of Workers' Rights and the General Law on Social Security, among others), health, justice, publicity, the information society, rural development, etc.

It is a practical example of how a law can intervene in society to modify varying social customs which are difficult to change in their own right. In a previous report, the General Council of the Judiciary defines it as "a code on the right of equal treatment and equal opportunities; it is an integral law as it comprises European directives in the Spanish legal system and principles that have already been included in other national and autonomous laws".

The purpose of this Law is to ensure equal treatment and opportunities for women and men, particularly through the elimination of discrimination against women, whatever her circumstances or background, and in all areas of life, specifically in the political, civil, occupational, economic, social and cultural domains, so as to build a more democratic, fair and solidary society, pursuant to Articles 9.2 and 14 of the Constitution (Article 1.1 LOIMH).

The Law defines the principle of equal treatment between women and men as the absence of all direct or indirect forms of discrimination on the grounds of sex, in particular as regards maternity, the responsibility of family obligations or marital status.

To this end, the Law establishes the principles governing the action of public authorities, regulates the natural and corporate persons' public and private rights and duties, and lays down measures designed to eliminate and correct all forms of discrimination on the grounds of sex in the public and private sectors (Art. 1.2 LOIMH).

In order to specify the principle of equality, the Law establishes its framework for action:

- It recognises that the principle of equal treatment between women and men in the domain of private and public employment will be guaranteed regarding access to employment, vocational training and promotion and working conditions (remuneration, trade unions, etc.).
- It defines the situations of direct and indirect discrimination (Art. 6):
 - 6.1. Direct discrimination is that where one person is treated less favourably on the grounds of sex than another, or has been or would be treated in a similar situation.
 - 6.2. Indirect discrimination is that where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the opposite sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.
- It recognises as discriminatory conducts:
 - Sexual harassment and harassment on the grounds of sex (Art. 7).
 - Discrimination on the grounds of pregnancy or maternity (Art. 8).

Main regulations and strategic frameworks between women and men

It establishes that any law or clause in legal transactions constituting or causing discrimination on the grounds of sex will be considered to be null and void.

- It recognises the constitutional right (and thus settles all previous or further discussion) and the need for private natural and corporate persons to adopt positive actions or positive discrimination measures. That is to say, specific measures favouring women to correct situations of obvious *de facto* inequality with respect to men.
- It recognises the right of effective judicial protection to protect the right to equality between women and men, pursuant to the terms of Article 53.2 of the Constitution, although it maintains that only the person subject to sexual harassment will be legally entitled to the respective legal action.
- It reverses the burden of proof in (civil, contentious administrative and labour) legal procedures in which the plaintiff alleges discriminatory conduct, and it will be incumbent upon the defendant to prove the absence of discrimination.
- It informs that equality between women and men is a general criteria governing public authority action and it commits these authorities, among other things, to:
 - Partnering and cooperation among the central, regional and local governments.
 - Furtherance of instruments of cooperation among the central, regional and local governments and the social partners, women's associations and other private institutions.
 - Balanced participation and representation of women and men decision-making, for example, in the lists of candidates to public office, etc.
 - Consideration of the specific difficulties encountered by women who are members of particularly vulnerable communities.

- Protection of maternity, focusing particularly on society's assumption of the effects of pregnancy, childbirth and breastfeeding.

- Establishment of measures that ensure the reconciliation of professional, personal and family lives for men and women, and the furtherance of co-responsibility for housework and family care.

- Implementation of non-sexist language in government and its furtherance thereof in all social relationships.

- Integration of the principle of equal treatment and opportunities in all economic, labour and social policies to prevent occupational segregation and to do away with differences in remuneration, as well as to fuel female entrepreneurial growth and reevaluate women's work, including housework.

- It demands a cross-sectional approach to the principle of equal treatment for women and men in actions taken by all public authorities.

Public Authorities will actively include the principle of equality in the adoption and execution of their legislation, in the definition of public policies and in the undertaking of all their activities. Mainstreaming. Beijing 1995. Thus in particular:

- It is mandatory to formulate gender impact reports on bills of a general nature and on those plans with particular economic and social relevance submitted to the Council of Ministers. It is also mandatory to draft periodic reports to the Central Government on all the actions taken to further the effectiveness of the principle of equality between women and men.

- The Government will deploy a Strategic Plan for Equal Opportunities.

- It is required to submit data disaggregated by sex on all public statistics to facilitate the evaluation of the gender impact.

- It compels to integrate and observe the

Main regulations and strategic frameworks between women and men

principle of equal treatment and opportunities between women and men as a principle that informs the body of law in the interpretation and enforcement of legislation.

Thus, with an integral character, the present law expects to INTERVENE in relevant social domains such as:

The **Education system**. Its aims will include the teaching of respect of fundamental rights and freedoms and equal rights and opportunities for women and men, as well as tolerance and democratic coexistence principles, as stated in the Organic Law on Education that recently came into force.

In the domain of higher education, the central, regional and local governments, in their respective areas of competence, will further teaching and research on the significance and scope of equality between women and men, and they will foster in particular:

- Inclusion of equality between women and men in the curricula, where applicable.
- Creation of specific post-graduate studies.
- Conducting of specialized surveys and research in the field.

In the domain of **advertising and the media**, all communication media will respect equality between women and men and avoid any manner of discrimination. State-owned media are requested to and privately owned media are expected to:

- take care to portray an egalitarian, plural and non-stereotyped image of women and men in society;
- further the understanding of and propagate the principle of equality between women and men;
- suitably reflect women's presence in the various areas of social life;
- use non-sexist language.

Employment. This is one of the domains, together with public authorities, where the

present law has a deeper intervention as it states that increasing the level and quality of women's participation in the labour market is a *sine qua non* requisite to progress towards effective equality between women and men. To this end, women's employability and continued employment will be improved by enhancing their training and adaptability to labour market requirements.

In the private employment domain, related to companies, the present law establishes measures and recognises, among others, the following rights and duties:

- The possibility of establishing positive action measures through the collective bargaining agreement to promote women's access to employment and the effective application of the equal treatment and non-discrimination principle in the working conditions between women and men.
- The right to reconcile personal, family and professional life will be acknowledged to workers in ways that foster the balanced sharing of family responsibilities (maternity and paternity leave).
- Employers are obliged to adopt measures directed to prevent any manner of occupational discrimination between women and men through the formulation and implementation of an equality plan:
 - in companies with over two hundred fifty employees;
 - when mandated in the applicable collective bargaining agreement;
 - when the labour authorities agree to substitute the formulation and implementation of such a plan for accessory sanctions resulting from sanction proceedings.
- Fostering the voluntary adoption of equality plans and measures, including the necessary Government technical support.
- Promoting equality and corporate social responsibility: Companies may voluntarily

Main regulations and strategic frameworks between women and men

undertake corporate or social responsibility action on equality between women and men consisting in economic, commercial, labour, health care or other measures (employers may use their equality action for advertising purposes).

- Promoting women's participation in mercantile companies' boards of directors.
- Including the concept and contents of corporate equality plans:

1. Corporate equality plans comprise an orderly series of measures adopted after studying the situation and designed to attain equal treatment and opportunities for women and men in the company and to eliminate discrimination on the grounds of sex.

Equality plans will stipulate the specific equality objectives to be reached, the strategies and practices to be adopted to attain them and the establishment of effective monitoring and assessment systems.

2. Equality plans may cover different issues to achieve the objectives set, including *inter alia* access to employment, occupational classification, promotion and training, remuneration, organisation of working hours to favour the reconciliation of the professional, personal and family life on equal terms for women and men, and the prevention of sexual harassment and harassment on the grounds of sex.

In order to promote the implementation of equal measures in companies, a national equality mark will be created to distinguish employers for their outstanding achievement in the implementation of equal treatment and opportunities policies for their workers, which may be used in the company's commercial dealings and for advertising purposes.

The following criteria will be used:

- the balanced presence of women and men in the company's management bodies and occupational groups and

categories,

- the adoption of equality plans or other innovative measures to further equality,
- a non-sexist advertising of company goods and services.

The central, regional and local governments, within their respective areas of competence and in application of the principle of equality between women and men, must:

- Remove the obstacles that entail the subsistence of any manner of discrimination, to be able to offer effectively equal access by women and men to public employment and to career development in the civil service.
- Facilitate the reconciliation of the personal, family and professional life without jeopardizing career promotion, with measures such as:
 - a system of leaves of absence, shorter working hours, leaves or other benefits to protect maternity and to facilitate the reconciliation of personal, family and professional life. Provision will be made for paternity leaves for this same purpose;
 - leaves and leaves of absences for merit recognition.
- Further training on an equal footing both for accessing public employment and throughout employees' careers:
 - Including items to study and implement the principle of equality between women and men in the various areas of civil service.
 - Including the principle of equality between women and men and its cross-sectional implementation in lifelong training programmes.
- Foster the balanced presence of women and men in selection and evaluation bodies, establishing measures of representation or balanced membership between women and men in the appointment of members of management bodies in such a way that

Main regulations and strategic frameworks between women and men

neither sex accounts for more than sixty nor less than forty percent of the total (60%-40%).

- Establish effective protection measures against sexual harassment and harassment on the grounds of sex.
- Establish effective measures to eliminate any manner of direct or indirect gender wage discrimination.
- Periodically evaluate the effectiveness of the principle of equality in the respective scopes of action:
 - Gender impact report in examinations.
 - Creating Equality Committees (CGPJ) to counsel and draw up impact reports.

This minimum legal framework shapes the current social order to achieve full equal opportunities between women and men. It represents one of the basic fields of knowledge to impregnate any political action with a gender perspective in order to achieve real equality, especially for those managing public resources, such as political and technical personnel and social agents. They should guarantee effective equality, remove obstacles that prevent this from being fulfilled and promote the participation of all citizens in political, economic, cultural and social life.

Article 9.2 of the Spanish Constitution *ratifies public authorities' obligation to further conditions that will ensure that individuals, and the groups of which they form a part, enjoy real and effective equality; remove the obstacles which prevent or hinder this from being fulfilled; facilitate the participation of all citizens in political, economic, cultural and social life.*

In order to achieve a proper and equal social development it is essential that all key agents know and recognise at least three basic fields of knowledge:

- **Causes** (historically unequal power relationships between women and men) and

consequences of inequality situations (horizontal and vertical segregation of the labour market, imbalances in the use of times and spaces, lack of family and domestic sharing of responsibilities, etc.).

- **Conceptual framework** or **equality meanings** beyond the mere absence of discrimination, related with broader values such as justice and the full enjoyment of rights, opportunities and treatment, and the freedom to build each project in life.
- **Legal framework** that shapes the minimum social content of rights and duties in a concrete territory, and which leads the social order to a more democratic, fair and egalitarian society. That is to say, laws, policies, strategies and measures.

In short, we draw the conclusion that it is difficult to develop policies with a gender perspective, to apply gender mainstreaming, and to achieve an egalitarian social development if we do not know and recognise these key concepts. In other words: it is difficult to achieve all this if we do not know what hinders equality, which measures and tools are needed to overcome the obstacles and what the exact goal is that is to be reached.

The law on effective equality between women and men is both a point of arrival and a point of departure. On the one hand, we have to enforce the law. On the other hand, it should be the basis to propose new objectives and goals in the path towards full equality. In each step towards effective equality, we need to be able to reorientate ourselves to reach the next step, and so on, until we no longer talk about equality because we will have reached it completely.

In words of Amelia Valcárcel, when talking about equality, the true innovation is to keep talking about it. This law is the new starting point, although we consider it to be insufficient in many aspects. In the current level of democracy, it has to be the minimally inalienable and demanded

Main regulations and strategic frameworks between women and men

by society as a whole, by all of us, regardless of our professional, labour, social or personal context. And above all, it has to become the minimum action of the public authorities that serve as a referent and reflex of the democratic social order. And this we must demand.

