

# NUEVA LEGISLACIÓN EN ESPAÑA SOBRE IGUALDAD DE SEXOS

Cristina RAMÍREZ CALDERÓN

SUMARIO. I. Introducción. II. Resumen de la Ley. III. Los puntos polémicos de la Ley. IV. Recurso de inconstitucionalidad. V. El debate parlamentario. VI. Directivas europeas: 1. Directivas. 2. Convención contra la discriminación. VII. Conclusión

## I. Introducción

Coincidiendo con las fechas en las que se celebraba el 75 del aniversario del debate que permitió aprobar en el [parlamento español](#) el Derecho al voto de la mujer, el 3 de octubre del 2006 se presentaba ante la [Comisión Mixta de Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades](#) del Congreso de los Diputados español el anteproyecto de la [Ley Orgánica 3/2007](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con esta norma no sólo se da carta de naturaleza al artículo 14<sup>1</sup>, contenido en el capítulo II del Título primero de la [Constitución Española](#) de 1978, si no que se procede a la transposición de las Directivas europeas referidas al principio de igualdad y a su aplicación: la [Directiva Europea 2002/73/CE](#), de reforma de la [Directiva 76/207/CEE](#), referida al principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, formación y promoción profesionales, incluyendo las condiciones de trabajo, y la [Directiva 2004/113/CE](#) de aplicación de este mismo principio en lo que respecta al acceso y suministro de bienes y servicios. Además de las normas mencionadas, la ley toma como base diversos preceptos europeos, como el [Tratado de Roma](#) de 1957 o el que posteriormente procedería a su modificación, el [Tratado de Ámsterdam](#) de 1999.

La Ley 3/2007 se inspira, además, en importantes instrumentos de Derecho Internacional, como la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) aprobada por la [Asamblea de Naciones Unidas](#) en 1979, ratificada por el Estado Español en 1983.

---

<sup>1</sup> Artículo 14 de la Constitución española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

## II. Resumen de la Ley

La [Exposición de Motivos](#) de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce las graves situaciones de desigualdad existentes en todos los ámbitos de la sociedad española y se propone, como en ella se advierte, convertirse en una “Ley-Código” que articule los instrumentos adecuados para la defensa del principio de igualdad y la sanción de las conductas discriminatorias. La nueva norma tiene vocación de transversalidad ([artículo 15](#)) y por ello afecta a diversas regulaciones legislativas de gran importancia, como la [Ley Orgánica del Poder Judicial](#), el [Estatuto de los Trabajadores](#), la [Ley General de la Seguridad Social](#) o la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#).

La ley articula nuevos mecanismos para la promoción y consolidación del Principio de igualdad en las Políticas públicas, como el establecimiento de un [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades](#) o el de una [Comisión Interministerial de Igualdad](#). En sus [artículos 6 y 7](#), define jurídicamente por primera vez conceptos determinantes para la defensa del Principio de igualdad como la discriminación, matizando entre directa<sup>2</sup> e indirecta<sup>3</sup>, el acoso sexual<sup>4</sup> y el acoso por razón de sexo<sup>5</sup>.

De la misma manera se adoptan las llamadas “Acciones positivas” ([artículo 11](#)) al objeto de que los poderes públicos modifiquen las situaciones de desigualdad fáctica a través de medidas de carácter temporal orientadas a proporcionar ventajas a un grupo social afectado por situaciones de desigualdad, en este caso el femenino, con el fin de eliminar dichas situaciones. La posible inconstitucionalidad de las medidas de acción positiva por su incompatibilidad con el respeto al artículo 14 de la Constitución Española relativo a la igual formal de los españoles es objeto de discusión, principalmente en lo relativo a su aplicación en el ámbito electoral. Como más adelante se detallará, las modificaciones realizadas en la [Ley Electoral General](#) por la ley de igualdad han sido recurridas ante el [Tribunal Constitucional](#).

La nueva norma introduce modificaciones en varios aspectos del Derecho Procesal afectando a varias áreas jurisdiccionales. Se positiviza el derecho de acceso a los

---

<sup>2</sup> “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

<sup>3</sup> “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

<sup>4</sup> “(...) constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

<sup>5</sup> “(...) constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Tribunales en relación con la discriminación por motivos de género y se invierte la carga de la prueba en los procedimientos relativos a ilícitos en esta materia. De esta manera habrá de ser la parte demandada la que se encuentre obligada a demostrar la legalidad de sus actuaciones, al contrario de lo que ocurría hasta el momento.

La ley presta especial atención a la protección de los Derechos reproductivos de la mujer, es decir, las situaciones de embarazo, parto y lactancia. Esta circunstancia es, a juicio del legislador, la que afecta más negativamente a las mujeres trabajadoras en su incorporación y permanencia en el mercado laboral. Consciente del altísimo nivel de envejecimiento de la población española y asumiendo que las medidas económicas para incentivar la maternidad no han contado con resultados suficientemente satisfactorios, esta ley opta por desarrollar una suerte de “blindaje jurídico” para las mujeres trabajadoras con hijos. Así, en su [artículo 8](#) define, el concepto de “discriminación por embarazo o maternidad” estableciendo sanciones para este ilícito.

Se reducen también los requisitos para acceder a la prestación por maternidad. De esta manera será necesario, únicamente, haber cotizado un año de manera continua o 180 días de manera interrumpida en un plazo de 7 años para poder optar a ella. Las madres trabajadoras que no se ajusten a estos requisitos tendrán acceso a un subsidio por maternidad durante seis semanas de una cuantía equivalente al 80% del llamado [Indicador Público de Efectos Múltiples](#)<sup>6</sup>. Las mujeres podrán optar por acumular las horas de lactancias que podrán ser disfrutadas como jornadas laborales completas.

De igual forma, en el caso de los embarazos de riesgo ([artículo 58](#)), la mujer tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante un periodo máximo de 9 meses. Hasta el momento este tipo de situaciones recibían el tratamiento de baja médica con las consecuentes repercusiones económicas y laborales. Con respecto a los días de vacaciones de las trabajadoras, estos podrán ser mantenidos y disfrutados posteriormente al embarazo o a la maternidad aún cuando el año natural para su disfrute se hubiera extinguido ([artículo 59](#)). El permiso de maternidad se extiende también a los casos de acogimiento y adopción y se prorroga dos semanas más del período establecido en los casos de nacidos con discapacidades.

La Seguridad Social asumirá durante los dos primeros años el gasto de cotización de las mujeres que decidan disfrutar de la excedencia por el cuidado de los hijos, siendo esta una de las medidas que más van a incrementar el coste de la implementación de la ley.

El Derecho a la Conciliación de la vida familiar y laboral ([artículo 44](#)), tanto para hombres como para mujeres, queda recogido en la nueva norma. Quedan establecidas

---

<sup>6</sup> Índice de referencia para realizar el cálculo de los ingresos a efectos de ayudas públicas. En el año 2004 sustituyó al índice anteriormente utilizado: el salario mínimo interprofesional. La ley de presupuestos procede a su revisión anual.

una serie de medidas que favorecen que los trabajadores puedan hacer compatible el desempeño de su trabajo con el cuidado de los hijos y el hogar. Por ello se introduce el derecho a la jornada de trabajo flexible siempre que esté contemplada en los Convenios colectivos negociados y no se cause perjuicio a la empresa. En el caso de las madres trabajadoras con hijos menores de ocho años tendrán derecho a una reducción de la jornada entre un octavo y la mitad, aumentando en dos años el margen de la edad establecida en la normativa anterior.

El llamado “Permiso de paternidad” es quizá uno de los contenidos más mediáticos adoptados en esta Ley. Con ella el gobierno pretende implicar a los hombres en la crianza de los hijos estableciendo la co-responsabilidad de ambos géneros en la distribución de las tareas familiares y del hogar, modificando los roles sociales imperantes. La medida permite al padre disfrutar de un permiso de 13 días de duración ampliable en los casos de parto múltiple en dos días por cada hijo a partir del segundo. Este derecho se reconoce tanto en los casos de paternidad biológica como en los de acogimiento y adopción y podrá ser disfrutado por todos los trabajadores independientemente de su régimen laboral.

Esta ley pretende promover, también en los medios de comunicación, códigos de conducta que garanticen el respeto al principio de igualdad y eliminen el menoscabo del género femenino. Se establecen para ello prohibiciones como la relativa al trato estereotipado de la imagen de la mujer y al uso del lenguaje sexista en los medios públicos de comunicación ([artículo 36](#)).

Al objeto de que las futuras generaciones integren desde la infancia el principio de igualdad, el ámbito educativo también es objeto de especial atención en la presente ley. Se constituye como uno de sus fines prioritarios la educación para la igualdad entre hombres y mujeres ([artículo 23](#)), desarrollando una serie de actuaciones para su consecución. De la misma manera, la cultura y el deporte habrán de integrar este principio, bien con políticas de promoción o con medidas de acción positiva que garanticen la presencia de la mujer en igualdad de condiciones en estos ámbitos.

La protección de la mujer también se extiende al medio rural, adaptándose a sus especiales circunstancias y dirigiéndose, principalmente, al ámbito del desarrollo. Se orientan para ello las acciones en la mejora de los planes de formación, la creación de redes sociales de apoyo y la mejora del acceso a la sociedad de la información ([artículo 30](#)).

Siguiendo con el planteamiento realizado en la exposición de motivos de la ley, la protección del derecho a la igualdad en el empleo, tanto público como privado, se configura también como uno de los ejes fundamentales de la nueva norma. El legislador tiene en cuenta la importancia de las políticas desarrolladas por el sector empresarial privado y su incidencia en la promoción y defensa de este derecho. Por ello la ley centra

una parte importante de su articulado en medidas dirigidas a las empresas privadas como la obligación de desarrollar mecanismos de prevención y resolución de las situaciones de acoso, sexual y laboral, que se presenten en los centros de trabajo. Se establece también la creación de un distintivo en materia de igualdad ([artículo 50](#)) que podrá ser utilizado por las empresas con fines comerciales y publicitarios. Con él se distinguirá a las que cuenten con actuaciones relevantes en la aplicación de políticas al respecto.

### III. Los puntos polémicos de la Ley

Dos han sido los aspectos más polémicos en lo que se refiere a las medidas contenidas en la nueva ley: las dirigidas a regular el principio de igualdad en el sector empresarial y las modificadoras de la normativa electoral. Los sectores más liberales de la economía y la política española han calificado estas políticas como un “intervencionismo excesivo” por parte del Estado.

Respecto al ámbito empresarial, la ley establece obligaciones como las comprendidas en el [capítulo III](#) de la norma, relativas a los planes de igualdad a instaurar en las empresas ([artículo 45](#) y ss.). La ley señala la obligación de negociar en los Convenios y a implementar planes de igualdad en las empresas con un número superior a 250 empleados. Estos planes contarán con un seguimiento y habrán de ser evaluados, a posteriori, por el ejecutivo, los representantes sindicales y la patronal.

Las medidas discutidas incluyen también las contenidas en el [artículo 34](#), por el que se faculta a las Administraciones Públicas a dar preferencia en lo que respecta a la contratación con la administración, a aquellas empresas que, en iguales condiciones técnicas o profesionales, cumplan con las medidas de fomento de la igualdad contenidas en la ley de igualdad y siempre de conformidad con la legislación de contratos del sector público.

Esta regulación ha sacado a relucir las diferentes concepciones respecto a la organización estatal defendidas por el gobernante Partido Socialista, y por la oposición conservadora. Los socialistas plantean el intervencionismo en el sector privado como un elemento imprescindible para eliminar las discriminaciones existentes en materia de igualdad y realizar así, cambios sólidos y efectivos en la implementación del principio de igualdad. Por el contrario, el Partido Popular califica el contenido de la ley de “intervencionismo estatal excesivo” defendiendo el derecho a la libertad empresarial. El Partido Popular alerta a su vez de las dificultades de gestión y organización que a su juicio pueden originar las medidas elaboradas por el gobierno, afectando de forma negativa el desarrollo y crecimiento de la economía nacional. El partido conservador defiende la sustitución de las medidas de carácter coactivo por otras orientadas a incentivar la defensa y promoción del principio de igualdad en esta área.

En cuanto a las modificaciones sufridas por la Ley Electoral a raíz de las medidas implementadas por la nueva norma, la falta de consenso ha sido producida por la obligación de instaurar un sistema paritario en las listas electorales por el cual no podrá haber en ellas menos de un 40% de candidatos de cada sexo, afectando esta norma únicamente a las listas de municipios de más de 5.000 habitantes. Se da cuenta que la entrada en vigor de la nueva ley ha tenido como consecuencia la anulación de una lista de candidatos del Partido Popular compuesto íntegramente por mujeres en una localidad de la [Comunidad Autónoma de las Islas Canarias](#). Por ello, este partido ha interpuesto un Recurso de Constitucionalidad a este respecto que se une a la cuestión de Constitucionalidad<sup>7</sup> interpuesta por el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo Nº 1 de Santa Cruz de Tenerife sobre el [artículo 44 bis](#) de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General introducido por la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres por la posible vulneración del [artículo 23](#)<sup>8</sup> de la Constitución Española.

La vieja disputa sobre los límites del intervencionismo estatal y su colisión con el Derecho a la libertad vuelve a aparecer en la escena legislativa española. La delimitación y convivencia de dos derechos fundamentales, a saber, libertad e igualdad, básicos en nuestro Estado democrático de Derecho, vuelven a ser fuente de conflicto. Quizá sea la normativa supranacional la que de respuesta a las dudas que surgen sobre la legalidad de estas medidas.

#### IV. Recurso de inconstitucionalidad

En lo referente al Recurso de Constitucionalidad, el [artículo 161](#) de la Carta Magna contempla, como parte de la jurisdicción del Tribunal Constitucional, su competencia para conocer del “recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley”. En el siguiente artículo se enumeran los sujetos legitimados para su interposición: “el Presidente del Gobierno, el Defensor del Pueblo, 50 Diputados, 50 Senadores, los órganos colegiados ejecutivos de las Comunidades Autónomas y, en su caso, las Asambleas de las mismas”.

El 20 de junio de 2007, el [Partido Popular](#) (PP) presentó ante el Tribunal Constitucional, un recurso contra la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22

---

<sup>7</sup> El artículo 163 de la Carta Magna contempla la interposición ante el Tribunal Constitucional de una Cuestión de constitucionalidad: “Cuando un órgano judicial considere, en algún proceso, que una norma con rango de ley, aplicable al caso, de cuya validez dependa el fallo, pueda ser contraria a la Constitución, planteará la cuestión ante el Tribunal Constitucional en los supuestos, en la forma y con los efectos que establezca la ley, que en ningún caso serán suspensivos”.

<sup>8</sup> Artículo 23 de la Constitución Española “1. Los ciudadanos tiene el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.



de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral. En esta disposición se establece la ya mencionada obligación de paridad en las listas electorales, es decir no menos de un 40% de representación de cada género en las candidaturas. Como se expuso anteriormente, la disposición anula la lista elaborada por el Partido Popular en la localidad de Garachico, en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias, conformada únicamente por mujeres.

Para el Partido Popular la norma quebranta el derecho constitucional a participar en los asuntos públicos a través de los representantes libremente elegidos y el derecho de acceso en condiciones de igual a los cargos públicos. La oposición al gobierno considera como una limitación ilegítima el contenido de la disposición que produce una modificación sustancial de la organización electoral estatal incompatible, en su opinión, con los preceptos constitucionales actualmente contenidos en la Carta Magna. Se vulnera así, según el Partido Popular, “el derecho a participar en los asuntos públicos a través de representantes libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal ([artículo 23.1 CE](#)), el derecho de acceso en condiciones de igualdad a los cargos públicos territoriales representativos ([artículo 23.2 CE](#)), por la vulneración de la prohibición de discriminar en razón de sexo a quienes quieran concurrir a unas elecciones ([artículo 14 CE](#)), por la extralimitación legislativa en la expresión del pluralismo político a cargo de los Partidos Políticos y el libre ejercicio de su actividad ([artículo 6 CE](#)), por la limitación ilegítima de la capacidad de elegible ([artículo 68.5 CE](#)), y por la afectación general a la libertad de ideología ([art. 16.1 CE](#)) y a la difusión del pensamiento ([artículo 20.1](#)).”

El Partido Popular defiende en este recurso que la acción compensatoria, basada en el [artículo 9.2](#) de la Constitución y en fuentes internacionales “requiere unos mínimos pilares.” Alega en él que “la protección de la mujer no es, por sí sólo, razón suficiente para justificar la diferenciación”. De la misma forma refiere como ejemplo la anulación de las listas electorales de la localidad canaria de Garachico como ejemplo de que como una medida presuntamente protectora puede, paradójicamente, afectar negativamente al grupo al que tiene como misión proteger, en este caso la mujer.

Para este partido, la categoría de ciudadano es única e indivisible a efectos de elegibilidad y quebrantar el principio de igualdad para los elegibles esta, a su juicio, “constitucionalmente prohibido”, aunque el objetivo sea la mejora de la condición de cualquier grupo humano. Considera, igualmente, que la aceptación de la representación legalmente obligatoria de un segmento social, en este caso la mujer, daría lugar a la exigibilidad del mismo derecho por parte de otras categorías sociales, como por ejemplo los ancianos o los jóvenes. De esta manera el cuerpo electoral sería sectorializado y no podría ser mantenido como tal, manifestando la necesidad de que este cambio fuera respaldado por una modificación de la Carta Magna. Considera, igualmente, el ámbito de la representación democrática, como el único vedado a las medidas de acción positiva que reconoce como lícitas únicamente cuando el principio de igualdad es respetado por ellas.

Para continuar con la defensa de su tesis, en el recurso el Partido Popular hace referencia a un recurso de similares características interpuesto en Italia a la [Ley 81](#) de 25 de marzo de 1993 y en la que el Tribunal determinaba “la absoluta igualdad de sexos impide que la pertenencia a uno de ellos pueda ser asumida como requisito de elegibilidad. La elegibilidad no es más que la condición pasiva necesaria para poder ser elegido, para poder beneficiarse del derecho del electorado pasivo.”

El recurso recoge también el dictamen del [Consejo de Estado](#) que en su consideración sexta expone que “deben primarse las medidas de fomento sobre las coercitivas” y que “ha de adoptarse una especial cautela cuando la acción positiva pueda lesionar derechos subjetivos, afecte a principios constitucionales o de Derecho Comunitario o incide sobre derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y Convenios Internacionales”.

El PP ya presentó con anterioridad dos recursos de constitucionalidad a medidas similares dispuestas en las normativas autonómicas del País Vasco [4/2005](#) de 18 de febrero y Andalucía [5/2005](#) de 8 de abril, sustentando similares argumentos.

Respecto a la interposición del recurso, el Gobierno, en contra de la tesis defendida por la oposición, defiende su potestad para legislar a este respecto conferida mediante la atribución que se contiene en el [artículo 9.2](#) de la Constitución. En él se recoge queda recogido que “corresponde 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.”

Los socialistas hacen una lectura muy crítica de interposición del recurso, censuran lo que ellos entienden como el mantenimiento de una posición privilegiada del hombre sobre la mujer y resaltan la poca publicidad que el Partido Popular ha dado al recurso consciente, según el partido en el gobierno, de lo impopular de la medida.

## V. El debate parlamentario

El debate producido durante la presentación del anteproyecto de la nueva ley refleja claramente los diferentes enfoques políticos que de esta cuestión hacen los distintos grupos parlamentarios. Presentado ante el Congreso por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, éste destacó el carácter innovador de la nueva norma resaltando la carencia de legislación a este respecto. De igual forma manifestó el compromiso del [Partido Socialista](#) en materia de igualdad reflejado en anteriores medidas como la paridad en el [Gobierno de la Nación](#) o la elaboración de la Ley contra la violencia hacia la mujer.



El Sr. Caldera, en su exposición, resaltó la necesidad de ir más allá de la igualdad meramente formal, estableciendo mecanismos adecuados para conseguir la igualdad real y la eliminación de las discriminaciones por razón de género. Asimismo remarcó la importancia que la ley adquiere al definir y encuadrar dentro del Ordenamiento Jurídico conceptos como la discriminación, directa e indirecta y el acoso sexual y laboral, y el establecimiento de mecanismos de sanción en los casos de ilícitos en esta materia que se suman a los ya previstos por la normativa anterior.

Mencionó, a su vez, la inclusión del principio de igualdad en las políticas públicas y defendió la intervención gubernativa en aspectos de la esfera privada de los individuos con el objeto de dotar de un carácter transversal real a la ley.

De igual forma recalcó la importancia que la independencia económica de las mujeres juega en la defensa del derecho a la igualdad justificando, con ello, las numerosas medidas adoptadas en materia laboral, sosteniendo su licitud constitucional y su carácter necesario para la consecución de los fines establecidos en la norma.

Citando la doctrina del Tribunal Constitucional y en clara referencia a la polémica desatada en torno al intervencionismo en el ámbito empresarial, el Ministro alegó que “la libertad que consagra nuestra Constitución no legitima que quienes estén dentro de ella deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales” y que los derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la igualdad, no se dejan a la puerta de la empresa, sino que entran en ella y en ella deben ser igualmente ejercidos y garantizados”.

La respuesta de la representante del Partido Popular a la exposición realizada por el Gobierno se produjo en un tono mucho más crítico que el resto de los partidos, quedando así patente la falta de consenso existente a la hora de tratar este tema. El Partido Popular reprochó al gobierno la ineficacia de muchas de las medidas contenidas en la norma, incluyendo las obligaciones impuestas al sector empresarial que centraron gran parte de las críticas de este partido a la ley. Medidas ya mencionadas como la obligación de paridad en los consejos de administración en los próximos años o la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores a negociar un plan de igualdad limita la libertad del empresario y “atenta contra el principio de libertad de negociación y autonomía de los agentes sociales, ya que introduce unos contenidos mínimos de negociación”.

A juicio del Partido Popular las medidas adecuadas pasan por incentivar a las empresas con medidas como las puestas en marcha bajo el mandato de este partido, como fueron las bonificaciones fiscales a la contratación femenina y a la conversión de sus contratos en indefinidos.

Con respecto a la otra cuestión polémica, la reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral, y su obligación de paridad en las listas de candidatos también quedó clara la desavenencia del Partido Popular exponiendo en la Cámara la posible inconstitucionalidad de la medida al quebrantar, a su juicio el principio de libertad reconocido en la Carta Magna. Rechazando la “tutela o el amparo de leyes de cuotas”, la representante del Partido Popular defendió que “las mujeres españolas tenemos suficiente tesón, capacidad y méritos para ir ocupando el lugar que nos corresponde”. Para ello propuso medidas sustitutivas a las contenidas en la ley como el aumento en las subvenciones electorales proporcionales al número de parlamentarias.

La única medida que satisfizo al partido de la oposición fue la que contemplaba el “Permiso de paternidad”, aunque la corta duración del mismo también fue censurada por el P.P. que defendió la necesidad de su extensión inmediata a las cuatro semanas.

El partido nacionalista catalán, [Ezquerra Republicana de Catalunya](#), apoyó la iniciativa del Gobierno destacando los posibles conflictos que la ejecución y desarrollo de las medidas previstas en la ley podría generar al ser esta competencia de las Comunidades Autónomas.

El grupo parlamentario vasco recordó las iniciativas legislativas autonómicas que en esta materia fueron tomadas por el gobierno de esa comunidad autónoma con la aprobación, en el año 2005, de la Ley para la igualdad de hombres y mujeres. También resalto la mayoría mujeres frente a hombres existentes en el parlamento vasco, atribuyendo este hecho a la Ley de igualdad vasca y a su efectividad a la hora de modificar el ámbito de la toma de decisiones reconociendo, aunque reconoció que la norma no había demostrado la misma eficacia en todos los ámbitos. Aludió también a las polémicas medidas de acción positiva contenida en la ley, similar a las existentes en la norma vasca sobre igualdad y también recurridas por el Partido Popular ante el Tribunal Constitucional.

El 7 de marzo de 2007 fue aprobado por el Pleno del [Senado](#) Español el proyecto de Ley. De la misma manera que en el Congreso, el Partido Popular se abstuvo de aprobar el anteproyecto esta Cámara. Los puntos conflictivos seguían siendo los mismos, la paridad en las listas electorales y los planes de igualdad a implementar en las empresas. Un total de 321 enmiendas fueron presentadas a la ley, aunque finalmente solo 108 fueron aprobadas por la Cámara Alta.

El Senado aumentó el presupuesto previsto para la esta ley, de 400 millones de euros, en 90 millones más.

Además de esta modificación, el Senado adelantó la entrada en vigor de los cuatro meses de excedencia concedidos en el llamado “Permiso de paternidad” a 6 años, acortando en dos el plazo señalado por el Congreso.

Dos enmiendas transaccionales<sup>9</sup> fueron aprobadas tras el consenso de todos los grupos, uno respecto a la extensión del disfrute del permiso de maternidad y paternidad a los cargos electos, sumando así una nueva reforma de la Ley Electoral, y otra relativa al aumento del permiso de maternidad en el caso de parto prematuro, aunque esta última medida excluye a funcionarios judiciales, cuerpos policiales y trabajadores autónomos.

Tras su paso y aprobación por el Senado, el texto de la Ley regresó al Congreso para su definitiva aprobación.

## VI. Directivas europeas

Con respecto a la normativa comunitaria, el Tratado de Amsterdam aprobado por el [Consejo Europeo](#) en junio de 1997 y firmado por todos los países miembros en octubre de ese mismo año, modificó los [Tratados Constitutivos de la Unión Europea](#) y algunos actos conexos. El Principio de igualdad de género se contenía únicamente en el [artículo 141](#) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en el que hacía referencia a la igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres. Ámsterdam añadió un nuevo objetivo al acervo comunitario: la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, quedando así reflejado en este artículo. De la misma forma introduce un nuevo párrafo en el [artículo 3](#) por el que se fija como objetivo de la Comunidad Europea, la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer.

El [artículo 119](#) del Tratado continúa contemplando la obligación de los Estados a garantizar la misma retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo definiendo, a su vez, el concepto de igual retribución sin discriminación alguna. En su párrafo 4, este artículo establece que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carrera profesionales”.

---

<sup>9</sup> Las enmiendas transaccionales se crean a partir del “espíritu” contenido en otras enmiendas presentadas aunándolas en una única modificación denominada de esta manera. Se consigue con ello consenso entre los grupos ya que se requiere de la aceptación previa de quienes presentaron las enmiendas originarias y la retirada de las mismas.

## 1. Directivas

Varias han sido las Directivas elaboradas al objeto de defender el Principio de igualdad entre género. La primera directiva elaborada a este respecto fue orientada al ámbito laboral: la [Directiva 76/207/CEE](#) del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

El Consejo, teniendo en cuenta el [artículo 235](#) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea<sup>10</sup>, con el Dictamen del [Parlamento Europeo](#), del [Comité Económico y Social](#), a propuesta de la [Comisión](#) y teniendo en consideración las resoluciones de 21 de enero de 1974 y de 10 de febrero de 1975 relativas a asegurar la igualdad de hombres y mujeres en materia de empleo y de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos respectivamente estableció una serie de medidas, estableciendo el llamado “principio de igualdad de trato”.<sup>11</sup>

En el [apartado 3](#) del artículo 2 se establecían también las medidas de protección para el embarazo y la maternidad de la mujer. De la misma forma, en el [apartado 4](#) del mismo artículo se especifica que: “La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres”.

Su [artículo 9](#) establece, por primera vez la obligación de los Estados miembros de la Comunidad para elaborar las normas legales adecuadas para proceder a la transposición de la Directiva.

Más recientes son las Directivas a cuya transposición a procedido la nueva ley española. Una de ellas, la Directiva 2002/ 73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. En lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo se basó, tras el dictamen del Comité Económico y Social, y a propuesta de la Comisión, en diversos instrumentos internacionales como la [Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), la [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial](#), los pactos de Naciones Unidas sobre

---

<sup>10</sup> “Cuando una acción de la Comunidad resulte necesaria para lograr, en el funcionamiento del mercado común, uno de los objetivos de la Comunidad, sin que el presente Tratado haya previsto los poderes de acción necesarios al respecto, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, adoptará las disposiciones pertinentes”.

<sup>11</sup> “(...) supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar”.

[Derechos Civiles y Políticos](#) y sobre [Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), el [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#).

Esta Directiva asentó también normativa europea, como la [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los contenidos añadidos al [Tratado Constitutivo de la Unión Europea](#) por el de Ámsterdam.

La directiva 76/207/CEE no definió los conceptos de discriminación directa o indirecta, imprescindibles para la articulación de la legislación protectora del principio de igualdad y de los mecanismos que sancionan las conductas que lo quebrantan. Por ello, el Consejo, teniendo en cuenta la [Directiva 2000/43/CE](#), de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la [Directiva 2000/78/CE](#), de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que definen la discriminación directa e indirecta, introduce estos en ella el concepto de Acoso Sexual.

La Directiva, en su [apartado 12](#) refiere que “la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora que esté embarazada, haya dado a luz o esté en período de lactancia no debe suponer tratar de manera menos favorable a las mujeres en el mercado de trabajo ni debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres”.

Con respecto al equilibrio de la participación de los hombres y las mujeres en la vida familiar y en la actividad profesional, la norma europea “alentó a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad”. Ambas cuestiones, la protección de la maternidad y el Derecho al permiso de paternidad, son fielmente recogidas por la norma española.

Esta Directiva contempla también las medidas de Acción positiva que podemos encontrar en la nueva ley para la igualdad, quedando lícitamente reguladas en su [apartado 14](#): “aquellas medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales”. Sin duda la interpretación de este apartado puede arrojar luz a los conflictos suscitados al respecto por la L.O. 3/2007. También queda definidos los conceptos de “discriminación directa”<sup>12</sup>, “discriminación indirecta”<sup>13</sup>, “acoso”<sup>14</sup> y “acoso sexual”<sup>15</sup> que encontramos en la ley objeto del análisis.

---

<sup>12</sup> “(...) la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo”.

Una vez adoptadas las resoluciones centradas en la promoción y refuerzo del Derecho de Igualdad en el ámbito del empleo y la formación laboral, el Consejo comenzó a trabajar en otros ámbitos, conscientes de que las discriminaciones en esta materia se extendían a también al acceso y suministro de los bienes y servicios, considerando como tales a los así definidos en las normas relativas a la libre circulación de mercancías en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. En esta materia el Derecho comunitario procedió a elaborar la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en esta materia. Esta disposición continuó con los principios contenidos en el [artículo 6](#) del Tratado de la U.E por el que el respeto a los derechos humanos se tomaba como base de la Unión Europea.

La protección contenida en esta Directiva abarca, tanto los casos de discriminación directa como indirecta, quedando definidas en sus disposiciones ([artículo 1](#)). El objeto de la prohibición de la discriminación se dirige a “personas que presten bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en dicho contexto.”

La norma europea se aplicará exclusivamente a “los seguros y pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral. El trato diferenciado tendrá justificación únicamente cuando exista un propósito legítimo y deberá ser proporcional y adecuado”. Entre los propósitos enumerados en la directiva se encuentra la promoción de la igualdad de género.

En cuanto a los seguros, la diferenciación de género no deberá tener como consecuencia unas prestaciones y primas desiguales, afectando esta medida a los contratos celebrados después de la vigencia de la directiva. Sin embargo se establece como obligación para los Estados parte que a partir del 21 de diciembre de 2007 se deje de considerar el sexo como “factor de cálculo de primas y prestaciones” en materia actuarial, incluyendo los productos financieros afines.

También se establece, al igual que en las directivas anteriores, la capacidad de los Estados para adoptar o mantener disposiciones más favorables y se les faculta para el establecimiento de sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones.

---

<sup>13</sup> “(...) la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

<sup>14</sup> “(...) la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

<sup>15</sup> “(...) la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.



En ella también se contemplan las medidas de Acción Positiva, y lo hace en los mismos términos que en las Directivas sobre igualdad en el empleo y en el acceso de a los bienes y suministros, es decir, posibilitando que los Estados apliquen medidas concretas que eviten la discriminación o compensen con ellas al sexo menos favorecido ([artículo 6](#)).

## **2. Convención contra la Discriminación**

Sin duda, es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer la regulación pionera a este respecto que inspirará, en gran medida, tanto las Directivas Europeas anteriormente expuestas, como la misma ley objeto de este análisis. Impulsada por la [Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer](#), la Convención fue aprobada por la [Asamblea General de las Naciones Unidas](#) en su resolución 34/180 el 18 de Diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. En ella se reconocía la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal, prohibiendo la discriminación por motivos de género, y así lo recoge la exposición de motivos de la ley española 3/2007. En su articulado se definen jurídicamente conceptos como “Igualdad” o “Discriminación”, imprescindibles para elaborar una legislación efectiva respecto a la protección y promoción del principio de igualdad.

La Convención, en su texto, expone las desigualdades existentes entre géneros y reconoce las situaciones discriminatorias que las mujeres padecen como una realidad ineludible, injusta y necesitada de cambio.

En el [artículo 2.a](#) se encontraría contenido el mandato por el que los países firmantes de la Convención estarían obligados a reflejar en sus legislaciones internas los contenidos de este instrumento. En él se establece que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio”.

Así, el [artículo 3](#) contiene un mandato para los Estados parte a adoptar “en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”, reconociendo y afirmando, de esta manera, el principio de igualdad entre géneros.

De igual forma, la Convención detalla toda una serie de medidas que han de conformar el plan a desarrollar por los países firmantes con el fin de garantizar la igualdad efectiva, principalmente en las áreas jurídicas y civiles, sin olvidar la elaboración y aplicación de medidas que permitan transformar los roles sociales atribuidos a cada género.

Los derechos reproductivos de la mujer también son objeto de especial atención en la norma internacional. En ella queda reflejado el importante papel social que la maternidad ejerce y queda establecida la necesidad elaborar normas que la salvaguarden y que fomenten la co- responsabilidad de ambos géneros en el cuidado y educación de los hijos.

Al igual que en los preceptos al respecto de las Directivas, la justificación y licitud de las medidas de acción positiva que tanto debate han provocado, podrían encontrar también aquí su fundamentación. El párrafo primero del [artículo 4](#) de la Convención expresa que: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”. También el [artículo 7](#) insta a los Estados a adoptar “Todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones, el derecho a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”.

De igual forma, la polémica intervención gubernamental que más adelante exponemos por la que se impone al sector privado normas de organización empresarial relativas a la negociación de planes de igualdad, podría basarse en la interpretación, más o menos extensiva, del artículo 2 de la Convención. En él queda manifestado que los Estados firmantes habrán de encaminar sus políticas a eliminar la discriminación contra la mujer comprometiéndose para ello a “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”.

En cuanto a las numerosas modificaciones legislativas realizadas en España, el mismo artículo en su [apartado f\)](#) dispone que los Estados parte también habrán de: “Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

## VII. Conclusión

No cabe duda que la Ley 3/2007 es plausible en tanto en cuanto aborda una cuestión largamente aplazada y, a juicio de muchos, especialmente necesitada de atención. La dificultad de toda primera incursión legislativa, y más cuando es referida a un Derecho Fundamental, disculpan en cierta medida el “exceso de buena voluntad”, rayando con la falta de realismo que de los que esta regulación peca en algunos momentos. Mediante su análisis se aprecian novedosos conceptos y planteamientos, y también se estima la falta de concreción en lo que a sus mecanismos de ejecución se refiere, lo que puede ser impedimento para dotar a la ley de verdadera efectividad.

En cuanto al Recurso y la Cuestión presentados ante el Tribunal Constitucional, está por verse como serán interpretados los preceptos contenidos en los instrumentos jurídicos internacionales respecto a esta materia. Su resolución será determinante respecto a la integración que de ellos se habrá de hacer en los Ordenamientos nacionales, así como en lo que respecta a la orientación que habrán de tomar los legisladores a la hora de diseñar las estrategias legislativas para la protección de los Derechos Fundamentales.

RESUMEN: El 3 de octubre del 2006 se presentaba ante la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades del Congreso de los Diputados español el anteproyecto de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con esta norma se procede a la transposición de las Directivas europeas referidas al principio de igualdad y a su aplicación: la Directiva Europea 2002/73/CE, referida al principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, formación y promoción profesionales, incluyendo las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE de aplicación de este mismo principio en lo que respecta al acceso y suministro de bienes y servicios. El siguiente artículo intenta vislumbrar como serán interpretados los preceptos contenidos en los instrumentos jurídicos internacionales respecto a esta materia, y la integración que de ellos se hará en los Ordenamientos nacionales, sobre todo a la hora de diseñar las estrategias legislativas para la protección de los Derechos Fundamentales.

PALABRAS CLAVE: Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, Ley Orgánica 3/2007, Constitución española, Directivas europeas, Tratados constitutivos de la Unión Europea.