

# FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS

## 9.- CAPÍTULO. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Históricamente siempre han existido desigualdades manifiestas establecidas entre hombres y mujeres. Por lo tanto, el concepto de **Igualdad** tiene en el componente cultural su gran pilar y factor de perpetuación y precisamente debido a este componente cultural y por la evolución lógica de la sociedad se ha creado el nuevo concepto **Igualdad de Género**, con el objetivo de conseguir una igualdad plena, económica, cultural y social, entre hombres y mujeres y como medida de lucha contra la violencia de género denominada como la violencia física, sexual y psicológica ejercida contra la mujer y como manifestación de esta desigualdad.

En la evolución de este concepto se ha desarrollado una legislación específica, tanto a nivel internacional como una normativa interna específica.

### 9.1. Internacional

En estos últimos años se ha consolidado la noción de que las mujeres son también sujetos del derecho internacional. Prueba de este hecho lo constituye la reciente incorporación del concepto de **Igualdad** y de lucha contra la violencia de género en el marco conceptual de los derechos humanos.

En este sentido, la **Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de la ONU (Organización de las Naciones Unidas)** realizada en junio de 1993, en Viena, Austria, reconoció expresamente por primera vez, en términos del artículo 18 de su declaración, que "*los derechos humanos de mujeres y niñas son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los derechos humanos universales*" y que "*la violencia de género es incompatible con la dignidad y el valor de la persona humana*".

Es en el marco de la protección de los Derechos Humanos donde se encuentra la Normativa Internacional en materia de **Igualdad de Género**, a través del dictado de **Normas del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos**, así como **Resoluciones Internacionales en el Marco de la Organización de las Naciones Unidas** y la celebración de **Conferencias Internacionales sobre la Mujer**.

Además en el **Informe de 2005 de Naciones Unidas** se enuncia de manera específica como **Objetivo 3 de los Objetivos del Milenio: Promover la Igualdad entre los géneros y el Empoderamiento de la Mujer**. Igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos del trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política, por lo que más de 80 países han tomado medidas concretas para garantizar la participación de la mujer en la política. Continuando en el ámbito de Naciones Unidas se ha creado una **División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer (DAW)**, que actúa como centro de coordinación y de inclusión de asuntos relativos a la mujer dentro del sistema de la ONU.

## **9.2. Europea**

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género. Esta cuestión presenta, asimismo, una marcada dimensión internacional en lo tocante a la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios de salud, la participación en la economía y el proceso de toma de decisiones, y la equiparación de la defensa de los derechos de la mujer con la defensa de los derechos humanos.

### MARCO GENERAL

- Integración de la perspectiva de género
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)
- Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006)
- Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias

### ASPECTOS FINANCIEROS

- Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS)
- **EQUAL:** lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo
- Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales
- Fomento de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres (2004-2006)

### INFORMES

- Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2004) (2005) (2006)
- Informe sobre la igualdad de oportunidades - (2001) (2002)

### ASPECTOS INSTITUCIONALES

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género
- Comité consultivo de igualdad de oportunidades
- Equilibrio en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión
- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO
  
- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral  
Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo

El derecho a la igualdad en el ámbito jurídico europeo se vincula casi de manera exclusiva a la desigualdad en el orden jurisdiccional social. El art. 119 del **Tratado de Roma<sub>1</sub>** responde sobre todo a una concepción liberal y tiene por tanto exigencias puramente retributivas, sin concesiones a una visión social más amplia. Esto permite afirmar que la situación europea en materia de género es algunas veces más avanzada en el derecho laboral, que la legislación interna de algunos Estados, desde luego del nuestro, y precisamente en el derecho laboral más que en otras materias de género.

<sup>1</sup> Tratado de Roma de 25 de Marzo de 1957.

La Normativa Europea que realiza una regulación específica de la igualdad de Género, parte del art. 14 del **Convenio Europeo de Derechos Humanos**,

**Art.14-** Se reconoce el derecho a la igualdad de trato sin distinción en función del sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Este concepto ha sido desarrollado a través de Directivas comunitarias y de la Jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. Estas directivas, unidas a un importante activismo judicial del TJCE han permitido que, con el tiempo, la igualdad de género se considere un auténtico derecho fundamental europeo y han dado lugar a la modificación del **Tratado de Ámsterdam**,<sup>3</sup> con el objeto de reflejar este derecho a la Igualdad, el cual queda claramente recogido en el **Tratado de Lisboa**.<sup>4</sup>

### **9.3. Estatal**

Partiendo del estudio de la **Constitución Española de 1978**, piedra angular de nuestro Ordenamiento Jurídico y en claro paralelismo a lo establecido en el **Convenio Europeo de Derechos Humanos**, establece la prohibición de Discriminación.<sup>5</sup>

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.

**Art. 14-** 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.<sup>6</sup>

Además hay que tener en cuenta que desde la incorporación de España a la Unión Europea en 1984 el derecho comunitario prevalece sobre el derecho interno, por lo que la normativa Europea en materia de Igualdad de Género vincula a los tribunales españoles.

En cuanto a la regulación específica ha sido de vital importancia la promulgación de la **Ley de Igualdad**,

El Principio de "**Igualdad de trato entre mujeres y hombres**" supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta:

- Se entiende por **discriminación directa** por razón de sexo 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.
- Se entiende por **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 sexo, salvo que se pueda

<sup>2</sup> Convenio Europeo de Derechos Humanos 4 de Noviembre de 1950.

<sup>3</sup> Tratado de Ámsterdam de 20 Octubre de 1997.

<sup>4</sup> Tratado de Lisboa 13 de Diciembre de 2007.

<sup>5</sup> Título I. De los Derechos y Deberes Fundamentales. Capítulo I. De los Españoles y Los Extranjeros. C.E. 1978.

<sup>6</sup> Capítulo II. Derechos y Libertades. Artículo 14 . (C.E. 1978)

<sup>7</sup> LEY ORGANICA 3/2007, de 2 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

justificar objetivamente, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

También resulta de vital trascendencia la **Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**<sup>8</sup>. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad no es solo prevenir, sancionar y erradicar esta violencia, íntimamente ligada al concepto de **Igualdad**, y prestar asistencia a sus víctimas, sino además establecer una normativa específica en el ámbito educativo, sanitario, laboral, económico...

#### **9.4. Autonómica**

Dada la gran extensión que el derecho autonómico tiene en nuestro país, resulta imposible hacer una referencia a todas las disposiciones de carácter autonómico que se han promulgado en los últimos años para favorecer y proteger la igualdad de género y que se ha visto favorecida por la creación de **Organismos de Igualdad** en las Comunidades Autónomas.

Esta regulación autonómica, teniendo siempre como precedente la **Ley de Igualdad y la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** y al ser la normativa penal competencia exclusiva del Estado, se ha centrado fundamentalmente en los aspectos sociales de la igualdad.

---

<sup>8</sup> LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.