

ARTÍCULOS

El devenir histórico de la mujer trabajadora en España

Pedro Tuset del Pino

Magistrado

I. Introducción. Datos estadísticos

Como recientemente puso de relieve la Decana del Colegio de Abogados de Barcelona, María Eugenia Gay Rosell, *“la valentía de las mujeres que nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad hasta que ésta constituya una realidad plena e incontestable; pues, si bien es cierto que a lo largo de las últimas décadas se han logrado importantes avances sociales, políticos y jurídicos a favor de la mujer, siguen existiendo algunos obstáculos que perpetúan la discriminación por culpa de las asignaciones de roles con motivo del género que aún persisten y que generan unos intolerables desequilibrios en detrimento de la mujer que entre todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos corregir”*.

Para añadir que, *“todavía hoy el hecho de que las mujeres sigan cargando sobre sus espaldas con el peso de la crianza de los hijos y el cuidado de familiares dependientes condiciona negativamente su desarrollo profesional, ya que con resignación se ven obligadas a optar por una excedencia o por una reducción de la jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres. Dicha circunstancia las sitúa en una posición de clara desventaja a nivel laboral por culpa de una lógica por la cual las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora; cuando lo deseable sería que se adoptaran otros criterios que, sin duda alguna, se ajustan más al reconocimiento de los méritos individuales por estar asociados a la productividad real y a la consecución de unos objetivos concretos”*.

En tal sentido, España no es, por desgracia, una excepción a la regla general de ostracismo en el reconocimiento de los derechos de la mujer, situación que le afecta sobre manera en el plano laboral, pues no obstante su plena incorporación al mercado de trabajo, lo habitual es que sus condiciones de jornada, horario, formación, promoción, salario y conciliación con su vida familiar aún está lejos de poder equipararse con la de los hombres, más aún cuando la mujer trabajadora se encuentra en estado de maternidad o post maternidad, como lo pone de manifiesto la circunstancia de que los valores de mujeres con hijos y trabajo a media jornada fueron superiores a las de hombres en todos los casos, con porcentajes en torno al 20%.

Esta desigualdad de facto se contrapone con la igualdad constitucional y legal vigente con la que el legislador ha querido, aunque no siempre logrado, equiparar en derechos a mujeres y hombres en el trabajo.

Como muestra un botón. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada anualmente por el INE, la población activa descendió en 123.800 personas en el cuarto trimestre de 2024 y se situó en 24.453.300. El número de mujeres activas bajó en 49.200 y el de hombres en 74.600.

Pues bien, algunos datos estadísticos nos aproximarán al problema en su dimensión real:

Desempleo

Con datos referidos a febrero de 2024, el paro total en nuestro país es de 2.593.449 personas.

El paro femenino se sitúa en 1.562.954 mujeres al disminuir en 477 (-0,03%) con respecto al mes de enero. Es la cifra más baja de desempleadas en este mes desde 2008. En comparación con hace un año, el desempleo femenino cae en 92.612 mujeres (-5,59%).

En cuanto al desempleo masculino, ha descendido en 5.517 hombres (-0,53%) en comparación con los datos de enero y se sitúa 1.030.495 hombres. En relación a febrero de 2024, el paro masculino baja en 74.347 (-6,73%).

Brecha de género

España tuvo en 2024 una brecha de género del 79.7%. Con ese porcentaje nuestro país está en la posición 10 del ranking entre un total de 155 países. Las diferencias entre hombres y mujeres no son grandes si las comparamos con las del resto de los países analizados.

Renta neta media anual

La evolución en España respecto de las diferencias entre hombres y mujeres ha sido la siguiente en los últimos cuatro años:

Característica	Hombres	Mujeres
2024	23,83	24,79
2023	23,57	24,52
2022	23,29	24,2
2021	23,25	24,15

Salario bruto medio anual

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2022 el salario bruto anual medio en España fue de 26.948,87 euros. Sin embargo, existió una notable diferencia entre los salarios de hombres y mujeres. Las mujeres ganaron una media de 24.359,82 euros, mientras que los hombres alcanzaron los 29.381,84 euros. Esto implica que el salario medio femenino fue el 82,9% del salario masculino.

Aunque esta diferencia bruta es evidente, no se puede atribuir únicamente a la discriminación salarial directa, ya que factores como el tipo de jornada, contrato, ocupación y antigüedad influyen considerablemente en el salario de los trabajadores.

Ocupación en el mercado tecnológico y científico

En España son cada vez más las mujeres que van encontrando un hueco en el mercado tecnológico y científico. De hecho, casi una cuarta parte del total de ingenieros y científicos españoles en el sector de la alta tecnología eran mujeres en 2019, concretamente el 23,71%, situándose así muy por encima de la media europea en este ámbito, que era de un 20,03%. A pesar de ello, está muy lejos aún de colocarse a la cabeza de este ranking, donde Chipre despuntaba con una representación femenina de casi un 37% ese año, o de Suecia, con un 24,7%.

Frecuencia en el Teletrabajo

Más del 45% de los hombres y mujeres trabajadores españoles no tenían la opción de teletrabajar. Por su parte, entre aquellos que podían hacerlo dos o más días de forma semanal, la diferencia entre ambos géneros era de casi nueve puntos porcentuales. De esta forma un 54,9% de los trabajadores de género masculino podrían trabajar desde casa, frente al 45,1% de género femenino.

Tasa de ocupación en España por género y nivel de estudios

Si bien es cierto que en los últimos años nuestro país ha experimentado grandes avances en materia laboral, las desigualdades seguían acentuándose a medida que el nivel de estudios completado descendía. Así, por ejemplo, la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres con niveles de educación básica que tenían trabajo era de más de 20 puntos porcentuales.

Tasa de Emprendedores

La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) española -que mide las iniciativas con menos de 3,5 años de vida en el mercado-, ha aumentado un punto con respecto al año anterior (del 5,2% al 6,2%) y, por primera vez en 8 años, ha superado el umbral del 6%, acercándose a cifras anteriores a la crisis (7,6% en 2007). A pesar de este incremento, el índice en España sigue estando por debajo de la media europea (8,1%), aunque supera a economías como Francia (3,9%), Italia (4,3%) o Alemania (5,3%).

La tasa de negocios consolidados (con más de 3,5 años en el mercado) también ha crecido, situando a España (7%) en la media de Europa y por encima del total de las economías impulsadas por la innovación. A su vez, presenta un porcentaje menor de abandonos empresariales que la media de los países de su mismo nivel de desarrollo (1,9% frente al 2,9%).

La TEA presenta una participación masculina relativamente mayor que la femenina (55,1% frente 44,9%); no obstante, la brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender viene disminuyendo de forma continua desde 2012. Actualmente, 8 mujeres inician negocios por cada 10 hombres españoles, una cifra que supera a la media de Europa, donde sólo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores.

Las diferencias de género se acentúan en torno a los negocios consolidados que lideran hombres (60%) frente a los que están bajo la dirección de mujeres (40%), aunque se equipara en lo que respecta a personas que esperan crear un negocio en los próximos tres años (50,9% de hombres frente a 49,1% de mujeres) y cambian a favor de las mujeres cuando se trata del abandono de negocios, lo que sucede en el 52,6% de los casos cuando los lideran hombres.

Pero dicho lo anterior, para saber de dónde venimos y hacia dónde nos encaminamos o, si se prefiere, para conocer el presente y mejorar el futuro de la mujer en nuestra sociedad, se impone analizar, desde el punto de vista histórico y de su evolución normativa, cuatro etapas bien definidas: los albores del siglo XX; la proclamación de la II República; el nuevo Estado surgido de la victoria nacional tras la guerra civil; y, finalmente, la etapa democrática surgida en 1977 con la aprobación de la vigente Constitución de 1978.

II. La situación de la mujer en los albores del siglo XX

Con anterioridad al advenimiento de la II República, el panorama social y político en España auguraba un cambio radical que afectaba la continuidad de la Monarquía, con Alfonso XIII al frente. La convulsión política era patente, con una dictadura personalizada en el general Primo de Rivera y el descontento social a modo de una olla a presión.

Por lo que respecta al ámbito social, la mujer fue víctima durante toda su vida de un sistema patriarcal, primero bajo la tutela de su padre, pasando tras el matrimonio a estar bajo la del marido. Por su parte, la situación conyugal no producía ningún beneficio a la mujer ya que cuando se casaba debía servir y obedecer al marido, no como igual sino como individuo inferior ante sus hijos, ante la ley y ante la sociedad.

Lo anterior concitó un tímido pero valiente interés colectivo propiciando que las mujeres comenzasen a reivindicar sus derechos, particularmente por lo que respecta a la denuncia de la situación conyugal y sexual, a la desigualdad cultural y jurídica, a las altas tasas de natalidad o a la tolerancia del adulterio del marido.

Sin embargo, los políticos no se ponían de acuerdo en aprobar las ansiadas reformas legislativas, bien retrasando la incorporación de la mujer a la sociedad en plena igualdad de derechos o propagando los partidos políticos diferencias que entraban continuamente en conflicto; así, mientras el partido socialista daba prioridad a la abolición de la prostitución, los anarquistas reivindicaban el reconocimiento del amor libre y la utilización de métodos anticonceptivos.

A principios del siglo XX lo habitual era que la mujer no pudiera participar, y menos destacar públicamente, en ninguna esfera de la vida pública. Así, por ejemplo, en el ámbito literario como en cualquier otro, si alguna mujer quería formar parte de un grupo de li-

teratos, y dedicarse a escribir e intentar publicar, debía hacerse pasar por un hombre, y hacerlo bajo la sombra de un seudónimo.

La vida pública estaba reservada al sexo masculino, quedando reducidas las mujeres a la esfera privada, al hogar, al cuidado de la casa, de los hijos, y del esposo, en tanto que las que trabajaron, lo hicieron bajo una fuerte división sexual y clasista del trabajo. Situación que vino avalada por una falta de oportunidades propiciada porque su formación educativa era más bien escasa, como lo pone de relieve el que en los primeros años del siglo XX el analfabetismo entre las mujeres fuera superior a la de los varones. La tasa de analfabetos en 1930 era elevada, un 30,8% (23% en los varones y 38,1% en las mujeres) aunque, había descendido once puntos a lo largo de la década anterior y lo haría en otro 9% durante los años 30. Como pusiera de manifiesto Ortega y Gasset *“En España no se piensa desde los 18 años más que en hacerse un colchón donde dormir lo más tranquilamente posible y casarse con una mujer muy ordenadita para que no gaste mucho y muy beata y muy ignorante y muy Doña Nada para no tener que inquietarse demasiado respecto a su fidelidad”* (Ortega y Gasset, J. (1991): “Cartas de un joven español, 1891-1908”. Ed. El Arquero, Madrid. “Cartas a su novia, 1905-1907”, pág. 312).

Además, las mujeres casadas estaban sometidas a leyes que fueron elaboradas exclusivamente por los dirigentes varones, en las que nunca se tuvieron en cuenta las necesidades de aquéllas, dificultando en gran medida su acceso al mundo laboral. A lo anterior se unía la necesidad de contar con el permiso del esposo para poder trabajar, puesto que el derecho de la mujer al trabajo seguía condicionado por el estado civil, al deber contar la mujer casada con la autorización marital para firmar contratos laborales según la Ley de Contrato de Trabajo, de noviembre de 1931.

Para situarnos mínimamente en el contexto histórico legislativo de la época, tengamos en cuenta que en 1931 el Código civil vigente era el de 1889, promulgado el 24 de julio, que seguía la tendencia del Código napoleónico, con influencia de la tradición jurídica castellana. Para las relaciones mercantiles, que también afectan a la situación jurídica femenina, estaba vigente el Código de Comercio de 22 de agosto de 1885. Y en cuanto al derecho penal, el artículo 438 del Código de 1870 contemplaba el supuesto del marido que sorprendiendo a la mujer en adulterio quedaba exento de culpa si mataba a la esposa o al amante.

En líneas generales, en esta época, las condiciones que sufrían las mujeres solteras y las casadas eran bastante diferentes. Se consideraba que el matrimonio era el estado social normal de la mujer casada. En defecto de estipulaciones matrimoniales, muy infrecuentes en la época, el marido además de ser el representante de la mujer era el único administrador de los bienes de la sociedad conyugal.

Naturalmente, tenía absoluta disposición y administración sobre sus bienes privativos anteriores al matrimonio, pero también tenía absoluta disposición sobre los bienes gananciales de la sociedad conyugal, fruto de su propio trabajo o del trabajo de la mujer, si ésta lo ejercía, o de los frutos de los bienes aportados por ambos al matrimonio. También era el administrador de la dote aportada por la mujer (aunque en teoría debía conservarla). Sobre los bienes privativos de la mujer (los llamados parafernales), anteriores al matrimonio, tenía la prerrogativa de dar o no la licencia necesaria para que ella pudiera enajenar, hipotecar o litigar sobre ellos.

La mujer no podía comparecer en juicio sin la licencia del marido (a excepción de los pleitos contra el propio marido). Y con respecto al divorcio, consistía exclusivamente en una separación legal.

En materia de nacionalidad y vecindad civil, la mujer estaba obligada a adoptar la nacionalidad del marido y a vivir donde él fijara su residencia.

En cuanto a la paternidad y filiación se diferenciaban los hijos legítimos de los ilegítimos, que estaban clasificados en naturales (hijos de padres que se podían casar con la madre) y no naturales (adulterinos, incestuosos, sacrílegos e hijos de prostitutas). En todo caso, la ley prohibía la investigación de la paternidad de los hijos ilegítimos no naturales, es decir, de aquellos cuyo padre no hubiera podido casarse con la madre. Los hijos naturales tenían ventajas sobre los no naturales, ya que sólo ellos podían heredar y tenían derecho a vivir con sus padres y llevar sus apellidos.

Las leyes eran también muy desfavorables para las madres solteras, ya que la mujer no tenía ningún derecho frente al padre del hijo. En caso de violación podía exigir matrimonio al violador si era soltero y ella prefería esta opción al escándalo. Si el padre reconocía al hijo de madre soltera, tenía siempre la patria potestad, por lo que podía apartarlo de su madre al cumplir los tres años.

Y en relación con el testamento, las mujeres casadas o solteras no podían ser testigos, excepto en caso de epidemia.

En el mundo laboral, la situación no era muy diferente a la de otros ámbitos, lo que no impidió que la lucha reivindicativa del colectivo de mujeres fuera una constante frente al agravio de una fuerte segregación y discriminación salarial. Sus salarios eran comparativamente más bajos que los hombres, trabajaban en tareas no especializadas y por tanto con salarios más bajos. Las remuneraciones femeninas oscilaban entre el 47% y el 75 % de las retribuciones masculinas en la misma categoría y oficio, aun cuando el trabajo a realizar fuera el mismo.

En este contexto, dos tercios de las mujeres asalariadas eran trabajadoras temporales o estaban en el servicio doméstico, por tanto, carecían de todo tipo de derechos laborales y solo el otro tercio eran obreras cualificadas, principalmente en el sector del textil y vestido (82%). Por lo que respecta a los derechos laborales la legislación existente concedía muy pocos a las mujeres por no decir ninguno.

Aunque la ley obligaba a garantizar el subsidio de desempleo en la práctica no era así; en 1933 solo cobraban el subsidio 200.000 obreros, de los cuales solo el 0,5% eran mujeres. Además, para poder cobrarlo era necesario estar afiliado a las Sociedades Mercantiles y a éstas no podían afiliarse los trabajadores eventuales, que era el caso de la mayoría de las mujeres trabajadoras.

III. La II República y el cambio radical en la consideración y garantía de los derechos de la mujer

Proclamada la II República el 14 de abril de 1931, en sustitución de la Monarquía de Alfonso XIII, van a producirse toda una serie de cambios radicales que propiciarán el

acceso de la mujer a una vida participativa en todos los sectores que hasta entonces le habían sido vetados y solo permitidos a los varones, como el social, cultural, político o el laboral, tanto en su vertiente especializada, como en el terreno familiar, donde la mujer ya había demostrado su valía en todas las facetas, la maternal, en la lactancia y en la adolescencia, en las que tan hábilmente había logrado compaginar con su trabajo, fuera y dentro del hogar.

En la Constitución de 1931, Título III (Derechos y deberes de los españoles) capítulo I (Garantías individuales y políticas), su art. 25 trata por vez primera de la igualdad ante la ley, en los siguientes términos: *“No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios”*.

Continuando en el capítulo I, encontramos otros dos artículos que garantizan la situación de igualdad, el artículo 36: *“Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”*, seguido del artículo 40: *“Todos los españoles sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”*.

Por su parte, el artículo 46, inserto en el Capítulo II (Familia, economía y cultura), hace referencia al mundo laboral, indicando que: *“El trabajo en sus diversas formas es una obligación social, gozará de la protección de las leyes. La República asegura a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar...”*.

De este modo, se pusieron los cimientos para que el Estado cubriera muchas de las necesidades asistenciales de los trabajadores y en el caso de la mujer, por vez primera, contemplando la protección de la maternidad.

Otro hito importante en las reivindicaciones de la mujer fue la Ley de Divorcio (publicada en la Gaceta de Madrid núm. 72 de 11 y 12 de marzo de 1932), una de las más vapuleadas por la represión jurídica franquista que, junto con la Ley de Matrimonio Civil del 28 de junio de 1932, pusieron en jaque las ya reducidas parcelas de poder de la Iglesia. La capacidad civil de la mujer en el matrimonio fue presentada por el Ministerio de Justicia en julio de 1932 pero se siguió aplicando el artículo 60 del Código Civil de 1889, bajo el cual se necesitaba permiso marital para comparecer a juicio la mujer, sola o con procurador. Se le autorizó a la mujer ejercer la patria potestad sobre los hijos menores con su viudez, según Orden ministerial de 4 de octubre de 1933, mientras que en la reforma del Código Penal de 27 de octubre de 1932 se igualaba a hombres y mujeres en penas por *“delitos pasionales”* y se suprimían el adulterio y el amancebamiento como delitos, aboliéndose la prostitución por un Decreto el 25 de junio de 1936, aunque no se llegaron a cerrar los prostíbulos, mientras que el 25 de diciembre de 1936 el Gobierno de la Generalitat de Cataluña despenalizó y legalizó el aborto por causas eugenésicas, permitiéndose la dispensación de anticonceptivos.

La II República representó el ansia colectiva por instaurar un nuevo régimen de Estado que acabase con las corruptelas y los sucesivos gobiernos que actuaban, por regla ge-

neral, con mano dura y disciplina militar, pero el conflicto entre partidos de muy diversas ideologías, el afán de ruptura con el anterior sistema, la aparición de milicias armadas y un gobierno incapaz de poner freno al desorden con la quema de iglesias y el asesinato indiscriminado, puso en tela de juicio su consolidación, de modo que muchas de las nuevas leyes quedaron en mera letra impresa, sin una aplicación efectiva y, en cualquier caso, se truncaron en su desarrollo con el inicio de la guerra civil el 18 de julio de 1936.

IV. Y, nuevamente, de regreso al ostracismo. El régimen dictatorial de Franco

Acabada la guerra civil el 1 de abril de 1939, se dio inicio a una de las etapas más oscuras y degradantes en España. La contienda bélica había dejado 500.000 muertos, de las que se estima que 150.000 eran de civiles muertos por ejecución sumaria, con un país sumido en la destrucción, la pobreza y aislado internacionalmente.

El nuevo Estado nacía al inicio de la II Guerra Mundial, con Alemania e Italia liderando su proyecto del nuevo orden mundial. No tardó España en simpatizar con Hitler y alinearse con su política, más por necesidad y estrategia que por convicción propia, convencida como estaba de que podría disfrutar de los éxitos de la Alemania nazi. Este apoyo no determinó la entrada de España en la contienda mundial y, a la larga y tras los acontecimientos en la evolución de la batalla, el fracaso de la invasión de Rusia y el avance imparable de las fuerzas aliadas, la simpatía se volvió esquiva ante la amenaza de una invasión aliada en territorio nacional.

Acabada la guerra mundial, una serie de coincidencias temporales pero también de intereses geoestratégicos permitió a Franco continuar con su estado de corte autoritario, sin importarle la retirada de los embajadores, recomendada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 12 de diciembre de 1946, tras excluir a España de la organización, ni su inclusión en las ayudas económicas del Plan Marshall.

El nuevo estado basó su política en el partido único, en el abrazo a la religión católica y en el sometimiento del pueblo a los dictados del gobierno, cuya cabeza visible en lo político, económico y militar fue, hasta su muerte, Francisco Franco, lo que se tradujo en el desconocimiento de derechos tan fundamentales como el de reunión, manifestación, libertad ideológica, libertad religiosa o derecho de huelga.

Como resultado de esta nueva etapa política, la sociedad se basó en tres entidades naturales: la familia, el municipio y el sindicato, que se articularon por medio del denominado Movimiento Nacional, de inspiración fascista, que respondía a un concepto de sociedad corporativa.

En este contexto, la familia era el núcleo de mayor importancia quedando la mujer, una vez más, relegada a un segundo plano, dedicada por entero a la atención y cuidados del marido y de los hijos, sin poder de decisión ni de disposición, y con plena subordinación a los deseos del esposo.

Además, en el Fuero de los Españoles la Religión Católica fue declarada como oficial del Estado, condición que luego sería refrendada en las Leyes Fundamentales (a modo

de una supuesta e impuesta Constitución). De este modo, la Iglesia, convertida en un organismo oficial, impuso el matrimonio canónico como el único válido, coaccionó para el ejercicio de las prácticas religiosas, penetró influyentemente en la enseñanza, en la vida universitaria, en la científica, alcanzando los aspectos más insignificantes de la vida hasta convertirse, por parte de algunos de sus representantes, en auténtica tiranía.

Sirva de ejemplo que en algunas diócesis se prohibieron todo tipo de bailes en los que hubiera agarre; se persiguieron los escotes y las mangas cortas, al extremo que los vestidos no debían ser tan cortos que no cubrieran la mayor parte de la pierna, no siendo tolerable que llegaran solo a la rodilla, ni se permitía el escote o llevar medias o guantes que no cubrieran el brazo, al menos hasta el codo, no siendo pocos los conflictos entre cardenales y obispos con las autoridades del Estado por esta y otras razones que atentaban contra la moralidad colectiva.

Ni que decir tiene que la ambición institucionalizada de la mujer se limitaba poco más que a respetar los buenos modos y observar una moral íntegra, casarse y educar a la prole, sin ningún apoyo ni comprensión a poder incorporarse al mundo laboral, económico o cultural, salvo contadas excepciones que concitaban la crítica colectiva. Buena muestra de lo anterior es un escrito del cardenal Pla y Daniel que rezaba del siguiente tenor: *“Los vestidos no deben ser tan cortos que no cubran la mayor parte de la pierna: no es tolerable que lleguen solo a la rodilla. Es contra la modestia el escote, y los hay tan atrevidos que pudieran ser gravemente pecaminosos por la deshonesto intención que revelan y por el escándalo que producen. Es contra la modestia el llevar la manga corta de manera que no cubra el brazo, al menos hasta el codo. Es contra la modestia el no llevar medias. Aun a las niñas debe llegarles la falda hasta la rodilla, y las que han cumplido 12 años deben llevar medias ...”*.

Sin embargo, a medida que transcurrían los años, con la apertura de España al exterior con la implantación de nuevas políticas tecnocráticas, que aparcaron la autarquía económica, la masiva entrada de turistas con sus nuevos hábitos y vestimentas, y la rebeldía propia de un segmento de la juventud insatisfecha que hizo de la Universidad su particular foro de discusión y debate, se hizo patente la necesidad de la progresiva integración de la mujer en la vida comunitaria, de lo que se hizo eco el régimen franquista por medio de una serie de leyes que, o bien reformaron o eliminaron varios artículos de los Códigos Civil, Penal y de Comercio que incapacitaban a la mujer española para ejercer ciertos derechos y deberes y que en la mayoría de los casos equiparaban la condición femenina con la incapacidad.

La última de esta serie de leyes, quizás por su alcance la más importante por entonces, se votó en las Cortes Españolas durante la celebración del Año Internacional de la Mujer. La ley 14/1975 de 2 de mayo, sobre la reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, entre otras cosas, puso punto y final a la licencia marital, que era algo más que un engorroso trámite administrativo que obligaba a la mujer a solicitar la autorización del marido para llevar a cabo determinados actos. La licencia marital, que había sido establecida por el Código Civil de inspiración napoleónica de 1889, era el símbolo de la opresión y de la institucionalización de la subordinación y del sometimiento de la mujer al hombre.

Precisamente por eso, por su origen decimonónico, se integraba a la perfección en la ideología nacional-católica del régimen, motivo por el cual, la mayoría de las discriminaciones y desigualdades que establecían sus artículos como medidas de protección a la mujer, se mantuvieron durante gran parte de la dictadura, a pesar del lavado de cara que llevó a cabo el gobierno en los últimos años del franquismo. La necesidad de mostrarse de cara a la sociedad y al exterior, como un régimen que evolucionaba y que se adaptaba a los tiempos condujo a la instrumentalización de la *“problemática de la mujer”*, que se convertiría en un objetivo político a partir de esa fecha.

La Ley 14/1975 modificó, así mismo, varios artículos del Código Civil relativos a la nacionalidad, la capacidad jurídica de la mujer casada y al régimen económico-matrimonial, razón por la que también fue necesaria la modificación de determinados artículos del Código de Comercio, que tuvieron que adaptarse a las modificaciones realizadas en torno al régimen de bienes matrimoniales y a la capacidad jurídica de la mujer casada.

Otro tema tabú para la época fue el lesbianismo. La identificación de la falta de relación con el varón como una de las causas del lesbianismo, se puede interpretar como el reconocimiento de que, en definitiva, la educación segregada por sexos había sido contraproducente y había originado, paradójicamente, la extensión de la homosexualidad, siendo sorprendente comprobar cómo la separación de niños y niñas en las aulas, pasó de ser considerada una medida de moralidad, a una de las causas sociales del incremento del lesbianismo.

Para atajar el lesbianismo, considerado como una patología, se propusieron medidas de carácter médico como *“diagnósticos precoces y tratamientos médicos y psicoterapéuticos que corrigiesen los posibles defectos somáticos”* y la puesta en práctica de la educación sexual, que, por otro lado, no sería una realidad en nuestro país hasta mucho tiempo después. Las medidas sociales se centraban en el fomento de la normal convivencia entre los sexos, y las de carácter legal en la aplicación de las medidas de seguridad establecidas en la Ley de peligrosidad y rehabilitación social y en la creación del Patronato de Protección a la Mujer.

Las *“desviaciones”* eran duramente reprimidas por la primera de estas leyes, la Ley de peligrosidad y rehabilitación social, que declaraba en *“estado peligroso”* a aquellas personas mayores de 16 años que cometieran actos de homosexualidad (artículo 2). Las medidas de seguridad que planteaba la ley comprendían el *“internamiento en un establecimiento de reeducación”* y la *“prohibición de residir en el lugar o territorio que se designa o de visitar ciertos lugares o establecimientos públicos - así como - la sumisión a la vigilancia de los delegados”* (artículo 5).

Además del aumento del lesbianismo, fue analizada la situación de la mujer inadaptada y marginada, con especial referencia a la prostitución. Para el régimen, estas nuevas prostitutas *“pluriempleadas”* tenían un empleo *“digno”* de cara a la sociedad, a la vez que ejercían la prostitución como complemento, por lo que no tenían el perfil de mujeres marginadas e inadaptadas, lo cual resultaba aún si cabe más despreciable. El aumento de este nuevo tipo de prostitución, era consecuencia, tanto de la proliferación de los lugares de ocio nocturno en los núcleos urbanos españoles, como de las *“deficiencias en la transmisión de los valores éticos”* en el ámbito familiar, *“los medios de comunicación y el clima de relajación de costumbres [...] el impacto de la publicidad que favorece el deseo de consumir y, por consiguiente, el afán de conseguir dinero por los medios que*

sean”, el turismo, “[...] por el impacto de nuevas costumbres en zonas que hasta hace poco eran de carácter rural y la afluencia de población pasajera y flotante que busca placeres y diversiones”, la falta de cultura y por último, una deficiente formación religiosa.

Las medidas propuestas para solucionar el problema de la prostitución consistieron en el cierre de los centros de diversión, pubs, salas de fiesta y similares, una mayor vigilancia de la policía y la aplicación de la Ley de peligrosidad y rehabilitación social, que para el ejercicio de la prostitución establecía las mismas directrices que en el caso de la persecución a homosexuales y lesbianas.

Entre tanto, el papel de la mujer en el plano laboral no sería exagerado calificarlo como de residual, atendida su plena dependencia a los designios y decisiones de su familia - o mejor dicho, del *pater familia* - o de su esposo, con lo que los sectores en que podía emplearse solían estar vinculados con la prestación de servicios (empleada del hogar, establecimientos comerciales, de belleza y peluquería, empresas manufactureras y establecimientos docentes).

El hombre dominaba la escena laboral al estar extendida la idea, propiciada desde el propio Estado paternalista, de que era el que debía sostener la familia por medio de sus ingresos, quedando relevada la mujer al plano del hogar y del cuidado y educación de la prole. Muchos de los lectores recordarán los mensajes sexistas que protagonizaban las marcas comerciales en los spots publicitarios, tanto en radio como en televisión.

La paulatina relajación de las costumbres, la entrada masiva de turistas provenientes de países democráticos y liberales, la tímida pero inaplazable apertura hacia el exterior, la irrupción en el gobierno de los denominados tecnócratas y las ansias por integrarse en estructuras políticas democráticas fueron el punto de arranque que culminaría con el fallecimiento del dictador y el advenimiento de un Estado democrático y social de Derecho.

V. De la Constitución de 1978 a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Fue, sin duda, a partir de la aprobación de la vigente constitución de 1978, gracias al consenso entre las diversas fuerzas políticas con representación parlamentaria, que puede afirmarse que existe un antes y un después en la construcción de un verdadero Estado de derecho que vela por la protección de los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores en el marco de la proclamación, reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales.

Como exponente de lo anterior, la CE tras proclamar solemnemente en su artículo 14 que “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”, incluye como uno de sus principios programáticos el que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, contemplando que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

Se abría así el camino definitivo al reconocimiento explícito de la igualdad entre hombre y mujeres en el plano social y laboral, aunque para ello debían franquearse aún muchas dificultades y prejuicios sociales que, aun en la actualidad perviven sin explicación alguna. Dicho de otro modo, la mujer, por lo menos en el plano teórico, de pura legalidad, volvía, si es que en alguna ocasión lo estuvo, a protagonizar el papel que en justicia le correspondía. En palabras del gran filósofo Julián Marías *“Lo que una mujer como tal ve, no lo puede ver un hombre, y por eso es capaz de enriquecer y completar la intelección de lo real. He hablado de “la fascinadora impresión de inteligencia que nos hace siempre la mujer bien dotada y bien instalada en su condición de mujer. Fascinadora porque nos descubre algo nuevo, una manera distinta de ver las cosas, una perspectiva desconocida, un relieve inesperado de las mismas cosas. Nos parece que descubrimos un nuevo continente, y así es; o, si se prefiere, la otra cara de la Luna”* (“Una vida presente. Memoria”, Julián Marías. Ed. Páginas de Espuma, diciembre de 2017, pág. 718).

Una lucha, la de igualdad de sexos, que ha recorrido un largo y sinuoso trayecto lleno de situaciones adversas, de ignorancia social e institucional, de lucha de clases y de ignominia, donde la discriminación por razón de sexo era la norma generalmente aceptada, de ahí que, al menos en el plano judicial, el Tribunal Constitucional hubiera de tomar cartas al respecto resolviendo que cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basado en el sexo y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE (STC 286/1994, de 27 de octubre, FJ nº 3, Ponente Sr. De la Vega Benayas). Y lo anterior de modo y manera que sólo acreditándose una semejanza sustancial por quienes están sometidos a un mismo régimen jurídico podría entenderse que el trato diferencial carente de una justificación objetiva y razonable sería discriminatorio (STC 148/1990, de 1 de octubre, FJ nº 2, Ponente Sr. Rodríguez Bereijo).

Desde entonces, España se ha convertido en un país pionero en el reconocimiento de derechos tales como el aborto, el matrimonio entre personas del mismo sexo, la regulación de las parejas de hecho o la eutanasia. Evolución normativa que, ciertamente, vino de la mano de la adhesión de España a la Unión Europea (UE), lo que ha comportado la asunción del derecho comunitario y su prevalencia interpretativa y aplicativa respecto del derecho nacional (en aplicación de los arts. 93 a 96 de la Constitución española, la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales y las SSTC 41/2002, de 25 de febrero, FJ núm. 2, 45/1996, de 25 de marzo, FJ núm. 5, 95/2002, de 25 de abril, FJ núm. 18 y 232/2015, de 5 de noviembre).

En tal sentido, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la UE, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Igualmente, el art. 1.2 de la Carta Social Europea contempla que *“Con el fin de garantizar la efectividad del derecho al trabajo, las Partes se comprometen a proteger de manera efectiva el derecho del trabajador a ganarse la vida a través del trabajo realizado libremente”*, declaración que

abarca la prohibición de cualquier forma de discriminación en el empleo, entendida como la diferencia de trato entre personas en situaciones comparables cuando no persigue un objetivo legítimo, no se basa en motivos objetivos y razonables o no es proporcional al objetivo perseguido, de modo que la discriminación indirecta existe cuando una medida o práctica aplicada a todos en idéntica forma es particularmente perjudicial para personas con una religión o creencia particular, una discapacidad particular, una edad particular, una orientación sexual particular, opiniones políticas particulares, o una etnia particular, etc. Aunque la discriminación también puede resultar de la ausencia de medidas apropiadas para tener en cuenta todas las diferencias relevantes o la falta de medidas apropiadas para garantizar que los diversos beneficios colectivos abiertos a todos sean efectivamente accesibles para todos.

En otro plano y sin movernos del ámbito del acervo comunitario, deben destacarse:

- a. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- b. La Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- c. La Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- d. La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- e. La Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos.
- f. La Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Y a pesar de todo lo que llevamos expuesto, la evolución legislativa en esta materia, la de igualdad entre mujeres y hombres, tiene aún un largo camino por recorrer, porque en más ocasiones de las deseadas se olvida que la vida, la experiencia vital, lo que acontece en nuestro día a día, es mucho más pluridimensional y casuístico que lo propiamente legislado. No basta con que el legislador cumpla su cometido de aprobar leyes, el ejecutivo de hacerlas cumplir y el judicial de restituir en su derecho a quien se lo ha negado, sino que es preciso que exista una concienciación social que abarque a todos los ámbitos de actuación, educativo, cultural, económico, de promoción, laboral, por citar los más importantes. Una política de Estado dirigida a proporcionar los recursos necesarios para implantar una sociedad más justa e igualitaria, a orillar cualquier atisbo de discriminación, sea directa o indirecta, a que todos y cada uno de nosotros se implique en lo que verdaderamente importa, hacer realidad lo que ya contempla la ley.

Quizás de entre todas las normas aprobadas hasta la actualidad sea la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la más significativa en esa conquista por la igualdad. Norma basada en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, por medio del cual se ha tejido un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la expresada Ley, incorporando al ordenamiento español dos directivas: la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Su exposición de motivos no duda en afirmar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, como ya se ha manifestado anteriormente, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Asimismo, la norma se refiere a que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella *“perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”*, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Para el legislador, resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que debe contribuir al desarrollo económico y al aumento del empleo, con especial consideración a los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

A la igualdad de trato desde una perspectiva de género se refiere la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 108/2019, de 30 de septiembre, concretamente desde la

vertiente quizás más sensible referida al estado de maternidad de la mujer trabajadora, al remitirse a su doctrina sentada en su Sentencia núm. 233/2007, de 5 de noviembre, recordando que, *“para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como ‘la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquella tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones) (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4, y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2), y a que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa respecto a los hombres en la misma situación (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10, o 214/2006, de 3 de julio, FJ 6, por añadir otros pronunciamientos a los ya citados)”* (FJ 6).

En esta misma línea interpretativa, la STC 233/2007, FJ 6, declara que *“de esa necesidad de compensación de las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre se deduce la afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo cuando se produzcan decisiones empresariales contrarias al ejercicio de un derecho de maternidad en sentido estricto, así como también cuando se den otras que resulten contrarias al ejercicio por parte de la mujer de derechos asociados a su maternidad. En efecto, el ordenamiento jurídico, además de los derechos que atribuye a las mujeres por su maternidad, reconoce otros que, si bien se conceden a ambos padres, inciden por razones sociales de modo singular en las mujeres, como demuestran los datos estadísticos”* (SSTC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 7; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6, o 3/2007, de 15 de enero, FJ 5).

Por ello, para hacer efectiva la cláusula de no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, el TC ha establecido un canon mucho más estricto y riguroso que el de la mera razonabilidad y proporcionalidad que, desde la perspectiva genérica del principio de igualdad, se exige para la justificación de la diferencia normativa de trato, que no puede confundirse, aunque sea tan común tantas veces ver que se incurre en ello.

En efecto, como ha tenido ocasión de declarar nuestro máximo tribunal de garantías (por citar una de tantas, la STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 3), *“a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y solo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, las prohibiciones de discriminación contenidas en el art. 14 CE implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida ex constitutione, que imponen como fin y generalmente como medio la parificación, de manera que solo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad”*.

VI. La violencia y la brecha de géneros. Dos nuevos e importantes retos por salvar

Tanto la CE como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como singularmente el acervo comunitario por medio de las directivas y reglamentos de la Unión Europea, han supuesto un considerable avance en la lucha para la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Sin embargo nuevas y diferentes situaciones, acordes con una sociedad más tolerante pero también más abierta, diversa, tecnológicamente avanzada e intercomunicada, han dado paso a otros frentes a los que debe la mujer enfrentarse actualmente.

De un lado, la violencia de género, en forma de diferentes comportamientos, la gran mayoría de signo sexista, machista y autoritario, que atentan grave y sostenidamente en el tiempo a la integridad física, moral y psicológica de la mujer, con extensión a los hijos. Ejemplo de lo anterior son los casos de mobbing, acoso sexual y acoso moral.

Para paliar tales situaciones se aprobó la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, destinada a protegerlas por medio de la denominada orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica, unificando los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, sustanciado ante el juzgado de instrucción, con el que poder obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Esto es, que una misma resolución judicial incorpore conjuntamente tanto las medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor para impedir su nueva aproximación a la víctima, como las orientadas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia, sin necesidad de esperar a la formalización del correspondiente proceso matrimonial civil. Orden judicial de protección aquella que comporta, a su vez, que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos.

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, tras afirmar que la violencia contra las mujeres es la manifestación más cruel de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Se trata de una violencia de naturaleza estructural que se dirige contra la mujer por el mismo hecho de serlo. Esta violencia menoscaba el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales y es un obstáculo para la plena realización de la igualdad entre mujeres y hombres, como así lo reconocen los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, en distintos instrumentos jurídicos ratificados por España. La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993) adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, procede a modificar el alcance de diversas normas, en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, referidas a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,

de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y al artículo 156 del Código Civil, modificación ésta última que tiene como objetivo que la atención y asistencia psicológica quede fuera del catálogo de actos que requieren una decisión común en el ejercicio de la patria potestad, cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos e hijas de ambos

En este mismo marco de actuación, se aprobó el Real Decreto 1023/2020, de 17 de noviembre, por el que se actualizan las cuantías, los criterios y el procedimiento de distribución de las transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado en materia de violencia de género. Con dicha norma se procede a actualizar los criterios de reparto de los fondos y las cuantías a distribuir fijados en el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, con la finalidad de establecerlos con carácter general y estable, de modo que se garanticen por las administraciones públicas competentes la prestación y puesta en marcha de todos los proyectos o programas preventivos y asistenciales por las comunidades autónomas y las entidades locales en cumplimiento de los compromisos del Pacto de Estado contra la violencia de género, incluida la protección de las víctimas a través de su adhesión por primera vez al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema Viogen) del Ministerio del Interior, promovida por el propio Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, y el servicio relativo a los municipios en los que estén empadronadas víctimas usuarias del Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO).

En el ámbito social, laboral y de la Seguridad Social se emprenden, asimismo, importantes reformas en favor del colectivo de mujeres trabajadoras que, dada su extensión, tan solo me permito enumerar:

- a. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- c. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 512
- d. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
- e. Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género
- f. Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

- g. Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- h. Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo
- i. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- j. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VII. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Para reforzar el actual panorama legislativo, resulta preciso referirse a la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, publicada en el BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022, cuya entrada en vigor tuvo lugar el día 14 de julio del mismo año.

En el apartado II de su extenso y diáfano Preámbulo, la norma nos pone en antecedentes de cuáles sean los principios que la inspiran:

“Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación”.

Añadiendo que:

“La ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral”.

Continuando en su apartado III indicando su vocación integral en cuanto se refiera a la discriminación, en cualquiera de sus vertientes:

“... la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación. Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir

patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares”.

Para continuar afirmando que:

“El Título II fija en su Capítulo I las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, ... También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención”.

De su art. 2, acerca del ámbito subjetivo, destaca su apartado 2:

“1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Añadiendo su art. 4.1 que:

“1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.”

Importante es la inversión de la carga de prueba en caso de discriminación, al establecer el art. 30.1 que:

“De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada

o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

De este modo, los comportamientos, actos y decisiones de todo tipo y en cualquier ámbito que supongan un atentado o afrenta que implique la vulneración de los derechos de igualdad, dignidad, respeto y consideración en forma de discriminación, acoso u odio frente a la mujer tienen especial acomodo y garantía en la expresada Ley 15/2022, de 12 de julio, involucrando a los poderes públicos para que realicen campañas de sensibilización y divulgación para la igualdad de trato y contra la discriminación y la intolerancia promoviendo la denuncia de las mismas y garantizando la asistencia a las víctimas, aunque no se interponga denuncia.

VIII. A modo de conclusión provisional

El presente artículo doctrinal tan solo pretende esbozar las líneas maestras de la evolución social y normativa que a través de la más reciente historia ha tenido como protagonista a la mujer. Normativa que ha venido acompañada e interpretada por las numerosas sentencias tanto del Tribunal Constitucional, como del Tribunal Supremo y del TJUE que las han moldeado y adaptado a la cada vez más constante y veloz realidad social.

Evocando las palabras de María Zambrano, *“cada época y dentro de ella cada generación, tiene su marcha, su ritmo que arrastra, y uno va donde sea, porque el caso es marchar juntos, marchar con, hasta la muerte”* (Zambrano, María -1989 -: *“Delirio y destino (los veinte años de una española)”*, Mandadori, Madrid, pág. 123).

Y sin embargo, en pleno siglo XXI aún persiste la lacra de la discriminación, si se quiere encubierta, propiciada por ocultos intereses y caducos pensamientos y opiniones que mantiene en alerta al colectivo feminista.

Prueba de lo anterior es la reciente aprobación del Acuerdo de 16 de septiembre de 2021, de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno el 30 de enero de 2020 (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2021), cuyos objetivos generales, extrapolables sin duda a otros ámbitos de actuación, se sintetizan en los siguientes:

1. Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas formas de acceso a la Carrera Judicial y sus distintas especialidades, y asegurar que quienes accedan a la Judicatura tengan una formación adecuada y suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, enjuiciamiento con perspectiva de género y violencia sobre la mujer.
2. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la Carrera Judicial, incluidos los cargos de nombramiento discrecional, y su adecuación a la Ley Orgánica 3/2007.
3. Establecer las bases para que las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial tengan oportunidad de participar de manera igualitaria y equilibrada en el desempeño de los puestos colaborativos del CGPJ, y en las actividades inter-

nacionales en cuya organización y/o difusión participe el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ.

4. Garantizar la formación continua de las personas integrantes de la Carrera Judicial en materia de igualdad, implantar la transversalidad de género y la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad formativa del CGPJ, y promover la participación igualitaria de todos los miembros de la Carrera Judicial, mujeres y hombres, en las actividades de formación promovidos u organizados por el CGPJ, tanto en las labores de coordinación, dirección y docencia, como en la simple asistencia como participantes.
5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que integran la Carrera Judicial, promoviendo el uso de medidas que favorezcan la responsabilidad y el reparto igualitario de las tareas de cuidado y atención a familiares dependientes, la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), y la aplicación de instrumentos que faciliten la estabilidad territorial.
6. Integrar la perspectiva de género en toda la política de prevención de riesgos laborales del CGPJ, velando por el establecimiento y cumplimiento adecuado de medidas efectivas de protección frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y abordando las medidas necesarias para la adaptación del ejercicio de la actividad jurisdiccional a la edad de las personas llamadas a ejercerla.
7. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista tanto a nivel administrativo, en los documentos de toda clase emanados del CGPJ y demás órganos de gobierno del Poder Judicial, como a nivel judicial, en toda clase de resoluciones dictadas por los órganos judiciales.
8. Evaluar y examinar las eventuales diferencias retributivas que pudieren existir entre las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial, y adoptar y proponer medidas correctoras de las diferencias retributivas que pudieran detectarse.
9. Integrar la perspectiva de género tanto la actuación inspectora como la actividad disciplinaria del CGPJ y asegurar que en tales actuaciones se toman en consideración las circunstancias personales y familiares de las personas sujetas a ellas.
10. Dar una adecuada visibilidad a la participación de las mujeres en la Judicatura y en el ejercicio de la jurisdicción, transmitiendo una imagen de la justicia acorde con la composición real del Poder Judicial.
11. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, en los términos que exige el artículo 4 LOIEMH, y proporcionar a las personas que integran la Carrera Judicial la capacitación y formación adecuadas al efecto.
12. Analizar anualmente los resultados de la actividad desarrollada por el CGPJ en ejecución de este Plan y su evolución temporal en los diversos ejes de actuación que lo integran.

Y, aun con todo, falta un extenso y difícil trecho por recorrer, como recientemente se ha puesto de manifiesto en el curso de la IX Cumbre de Mujeres Juristas, organizada por el

ICAM y celebrada en Madrid los días 25 y 26 de noviembre de 2021, bajo el título “*Las mujeres en la recuperación económica y social tras la Pandemia*”, algunas de cuyas conclusiones pone en evidencia la plena igualdad de género al poner de relieve, y, entre otras, las siguientes:

- a. A pesar de los avances en la legislación sobre igualdad de trato, de la transversalización de género, y de la integración de la perspectiva de género en todas las demás políticas adoptando medidas específicas para el adelanto de la mujer, aún persisten las brechas de género y en el mercado laboral las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los sectores peor remunerados y subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones.
- b. La consecución de una igualdad efectiva exige aumentar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de mujeres y hombres; reducir las brechas salariales y de pensiones de género y, por lo tanto, luchar contra la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; combatir la violencia de género, proteger y apoyar a las víctimas; y promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- c. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y es un requisito “sine qua non” para que cualquier persona pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y ejercer su derecho al cuidado de su familia, y al desarrollo de su personalidad. No hay una regulación legal plena que garantice ese derecho a los y las profesionales de la abogacía en su ejercicio ante los tribunales, resultando imprescindible consensuar los motivos y circunstancias en que ha de producirse la suspensión de vistas, actos o plazos procesales, ante la imposibilidad de las abogadas y abogados de concurrir a los mismos por motivos debidamente acreditados prestando una especial atención al principio de igualdad.

La dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE, como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia del artículo 39 CE, debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar.

- d. Juzgar con perspectiva de género, es un método de análisis jurídico de análisis jurídico holístico contextualizado que obliga a los tribunales a adoptar interpretaciones conforme al principio pro persona, mediante soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. La perspectiva de género ayuda a descubrir la invisibilización de las asimetrías de género que siguen existiendo en nuestro derecho, que, travestido de igualdad jurídica, tiene su propio género, y desde luego no es el femenino. La visión de género tiene que ser algo continuo, y es necesario aplicarla en todas las fases del proceso, tanto en la valoración de las pruebas como en la interpretación de la norma.

Por ello, es imprescindible la formación de todos los actores jurídicos en igualdad y perspectiva de género, y la sensibilización sobre la necesidad de tener siempre en cuenta esta vertiente en la defensa de los derechos de las personas.

De interés, en este contexto de pervivencia de estados de discriminación, resulta el Resumen de las Conclusiones de la encuesta realizada a nivel de la Unión Europea sobre la Violencia de género contra las mujeres, promovida por la European Union Agency for Fundamental Rights, basada en entrevistas realizadas a 42 000 mujeres en los 28 Estados miembros de la Unión Europea. En él se refleja que la violencia contra las mujeres, y en especial la violencia de género que afecta de un modo desproporcionado a las mujeres, constituye una gran vulneración de los derechos humanos que la UE no se puede permitir pasar por alto.

En la encuesta se preguntó a las mujeres sobre sus experiencias en relación con la violencia física, sexual y psicológica, incluidos los incidentes de violencia por parte del compañero íntimo («violencia doméstica»), así como sobre el acoso, el acoso sexual y la función que desempeñan las nuevas tecnologías en las experiencias de abuso. Además, se les preguntó sobre sus experiencias de violencia durante la infancia. De las respuestas resulta una imagen de graves abusos que afectan a la vida de muchas mujeres, aunque la proporción de casos que se denuncian a las autoridades es sistemáticamente escasa. Por ejemplo, una de cada 10 mujeres ha sido víctima de algún tipo de violencia sexual desde los 15 años de edad, y una de cada 20 ha sido violada. Poco más de una de cada cinco mujeres ha sido víctima de violencia física y/o sexual por parte de su pareja actual o de las previas, y algo más de una de cada 10 mujeres indica que ha experimentado algún tipo de violencia sexual por parte de un adulto antes de los 15 años de edad. En todo caso, a modo de ilustración, sólo un 14 % de mujeres comunicaron el incidente más grave de violencia por parte de la pareja a la policía, y un 13 % cuando el autor no era su pareja.

No debemos olvidar que, con respecto a la mujer, están en juego la dignidad y el respeto a sus condiciones laborales. La dignidad, en cuanto que significa el respeto que se merece, es un valor jurídico fundamental que consagra el artículo 10.1 de la Constitución, atribuyéndole la calidad de *“cimiento del orden político y de la paz social”* (STC 116/1999 y 91/2000), hasta el punto que la doctrina constitucional lo califica como base de nuestro sistema de derechos fundamentales (STC 212/2005). Por lo tanto, hemos de entender como dignidad personal el derecho que tenemos a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida, así como el libre desarrollo de su personalidad (arte. 10.1 CE). Así, *“la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad tiene que permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un “mínimum” invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para el aprecio que, en cuanto ser humano, merece la persona”* (Sentencias TC 120/90, F.4, y 57/94, F. 3 A).

El concepto de dignidad, según ha declarado la doctrina jurisprudencial, equivale, pues, *“al respeto que es debido a quien presta su actividad laboral para otro, que tiene derecho a mantenerse en su puesto como la honorabilidad que se debida a toda persona y especialmente a quien trabaja, debiendo medirse la expresión como un criterio social objetivo”*, lo cual no significa que un trabajador sea más o menos digno que otro, sino, en el de *“resultar un agravio para el trabajador que llevando a cabo determinadas actividades sea*

relevado de ellas sin razón alguna convincente y encargado de otras menos cualificadas” (STS 03.06.83, Ar. 2962); por eso el menoscabo de la dignidad exige la existencia de una actitud empresarial que sea claramente vejatoria o, al menos, atente abiertamente sobre este derecho que todo trabajador tiene reconocido en el apartado 1.e) del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para finalizar estas apretadas y resumidas reflexiones, y, *last but not least*, el siglo XXI fue declarado por la ONU como el siglo de la mujer, con el propósito de que consolide su participación en la fuerza productiva, así como en los espacios de decisión en todos los ámbitos. Sumar los recursos que la mujer generará supondrán, sin duda, un mejor desarrollo, tanto nacional como internacional, derribando de manera definitiva los muros de la intolerancia, consolidando y reforzando los logros ya obtenidos, sin los cuales no habrá progreso social si no están sustentado en la igualdad y en la participación plena y en pie de igualdad de la mujer.

En palabras del Secretario General de la ONU, António Guterres, con ocasión del Día Internacional de la Mujer 2021, *“destaca el poder transformador de la participación igualitaria de las mujeres. Ese poder lo vemos nosotros mismos en las Naciones Unidas, donde estoy orgulloso de haber logrado la paridad de género en los puestos directivos por primera vez en la historia. Las pruebas son claras.*

- *Cuando las mujeres lideran los gobiernos, vemos mayor inversión en protección social y mayores avances en la lucha contra la pobreza.*
- *Cuando hay mujeres en los parlamentos, los países adoptan políticas más rigurosas en la esfera del cambio climático.*
- *Cuando las mujeres están presentes en las negociaciones de paz, los acuerdos son más duraderos.*

Y ahora que las mujeres prestan servicio en números iguales en los puestos directivos máximos de las Naciones Unidas, vemos aún más acciones concertadas para lograr la paz, el desarrollo sostenible y los derechos humanos.

En un mundo dominado por los hombres con una cultura dominada por ellos, la igualdad de género es esencialmente una cuestión de poder. Los hombres son parte esencial de la solución.

Para acabar exhortando “... a los países, las empresas y las instituciones a que adopten medidas y cuotas especiales para promover la participación igualitaria de las mujeres y lograr un cambio rápido”.