

TEMA DEL MES / Las mujeres ante la Ley de Igualdad

El principio de igualdad y su tutela judicial en la Ley de Igualdad

Carmen Perona Mata
Gabinete Jurídico
FE CC.OO.

Nadie puede negar hoy que la discriminación que padecen las mujeres, no sólo es la más antigua sino la que más formas adoptó: desde el más grosero ejercicio de la violencia, hasta el sutil comportamiento aparentemente protector, pero profundamente discriminatorio

LA CONSTITUCIÓN española abrió una senda para acabar con esta odiosa herencia cultural que relegaba a la mujer en un segundo plano. No obstante, en el desarrollo de los preceptos constitucionales que prohíben la discriminación por razón de sexo no se parte de una premisa evidente, cual es que en una situación de desigualdad real de las mujeres, la adopción de un derecho neutro no es una decisión neutral; y ello porque la relación entre el reconocimiento legal de un derecho y la incapacidad de las mujeres para ejercerlo es asimétrica, lo que requiere un previo y sincero reconocimiento de que la norma jurídica y la realidad discurren por andamios diferentes.

El proyecto de Ley de Igualdad pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta, que integre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social, político y cultural, teniendo una especial incidencia en el campo laboral.

Más allá de la paridad estadística, el texto trata de conseguir una mejor distribución de roles, así como una movilización de instrumentos jurídicos y financieros. Más aún, el empleo y las relaciones laborales constituyen precisamente una de las claves para lograr la emancipación de las mujeres y donde la igualdad de oportunidades resulta esencial.

De esta manera, la iniciativa legislativa incorpora al objeto de la Ley el denominado Mainstreaming o concepto de transversalidad de la igualdad de género, que se formuló en la Conferencia de Pekín (1995) y al que la Comisión Europea dedicó la Comunicación de 21 de febrero de 1996. Hoy es uno de los principios básicos de actuación de la política comunitaria, como se recoge en el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam y el 1 de la D/76/207CEE.

Este principio significa que no basta con la realización de acciones específicas por la igualdad, sino que es necesario un doble enfoque de las políticas para incorporar a las mismas la dimensión de la igualdad e integrar en todas ellas el objetivo de género a fin de conseguir la igualdad entre hombre y mujeres.

La introducción de este principio se evidencia en el desarrollo del ámbito de aplicación, al imponer a los departamentos de Trabajo y Función Pública que la dimensión de la igualdad de oportunidades presida, tanto en el empleo privado como en el público, la elaboración y

ejecución de todas las políticas en relación con las materias de su competencia. Este nuevo enfoque de la igualdad no sólo rige en la Administración pública, sino también en los aledaños de la misma, citándose explícitamente a las organizaciones sindicales y empresariales, en la medida en que gestionan intereses generales y son partícipes de los presupuestos generales, y las corporaciones de derecho público, como son los colegios profesionales.

En este punto el Proyecto de Ley modifica las Leyes Procesales Civiles y Contencioso Administrativa, a fin de que puedan intervenir en el pleito no sólo los afectados, sino también los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de esa igualdad. Para ello es necesario que dichas organizaciones cuenten con la autorización de la persona afectada y que ésta sea afiliada o asociada.

El proyecto de ley pretende introducir una serie de medidas de acción positiva tendentes a desactivar los mecanismos de discriminación indirecta

No obstante, en aquellos casos en que los afectados sean una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, la legitimación la ostentarán los organismos públicos (lógicamente, con competencia en esta materia), los sindicatos más representativos y las asociaciones antes citadas pero con implantación en todo territorio del Estado.

Este reconocimiento de una amplia legitimación para intervenir en los procesos civiles y contenciosos, tiene una excepción, a saber, que se trate de un supuesto de acoso sexual, en cuyo caso sólo la persona acosada se encuentra legitimada para sostener el litigio.

Puede parecer que en esta reforma procesal falta el ámbito Social, respecto del que, efectivamente, el Texto nada dice. Sin embargo, lo cierto es que dicho procedimiento no es necesario modificarlo, porque el actualmente vigente ya contempla las opciones que en el Orden Civil y Contencioso no existían.

Se trata, mas que de una inversión de la carga de la prueba, de un reparto de dicha carga, de manera que la demandante ha de acreditar indicios suficientes sobre la existencia de discriminación, y una vez hecho esto, la demandada asume la carga de ofrecer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ello supone, sin duda, una modificación de las reglas generales de la prueba, ya que de no existir esta previsión, sería la demandante la que debería acreditar que el trato desigual carece de justificación.

Este traslado de la carga de la prueba al demandado se fundamenta, por una parte, en un principio básico de encaminado a favorecer la tutela de los derechos fundamentales que están en juego; y por otra, en las dificultades probatorias que tendría la parte demandante para acreditar la inexistencia de una justificación.

Respecto a este tema, el proyecto establece, por último, la posibilidad de que a los efectos de configurar el principio de prueba o existencia de indicios para la parte demandante, el órgano judicial puede recabar dictamen o informe de los organismos públicos competentes, con lo que parece dar a entender que incluso la actividad mínima exigida a dicha parte podría ser suplida por esta diligencia del juez o tribunal.

Abandono laboral femenino

UN ANÁLISIS apurado de la sociedad actual muestra que la discriminación de las mujeres se manifiesta en el ámbito laboral, en un número reducido de actividades feminizadas, en los altos niveles de discriminación salarial, en la existencia de menores oportunidades, en las elevadas tasas de desempleo y en la precariedad laboral, lo que evidencia un consolidado sistema de privilegios masculinos que se refleja en la historia de la división sexual del trabajo. Por otro lado, en el reparto de las tareas domésticas y similares, cada año 380.000 mujeres se ven obligadas a abandonar su trabajo para ocuparse de su familia o por motivos personales, frente a 14.500 varones que siguen ese mismo camino.