

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA Y DERECHO PÚBLICO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO PÚBLICO. LAS TRANSFORMACIONES DEL ESTADO DE DERECHO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FILOSOFÍA DEL DERECHO, EL DERECHO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO PENAL

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO, INSTRUMENTOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

TESIS DOCTORAL

Presentada por

Maria Ángeles Gensana Riera

Dirigida por

Dra. Teresa Freixes Sanjuan

Año de defensa de tesis: 2015

Bellaterra, 1 de septiembre de 2015

SUMARIO

INTRODUCCIÓN	3
AGRADECIMIENTOS	10
PRIMERA PARTE: DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA BÁSICAS	11
1.1 Presupuestos histórico-jurídicos	11
1.2 Organización de las Naciones Unidas	24
1.3 Organización Internacional del Trabajo	35
1.4 Organización de los Estados Americanos	37
1.5 Consejo de Europa	41
1.6 Consejo de Municipios y Regiones de Europa	48
1.7 Unión Europea	50
1.8 España	71
1.9 Comunidades Autónomas	82
SEGUNDA PARTE: EL IMPACTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNDO EMPRESARIAL	93
1.1 Introducción	93
1.2 La Ética de los negocios	95
1.3 La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	101
1.3.1 Iniciativas públicas en RSE	102
1.3.2 Iniciativas privadas en RSE	139
1.3.3 Indicadores de género de los estándares internacionales y europeos en RSE	152
1.4 La Responsabilidad Social de Género (RSG)	158
1.4.1 Iniciativas públicas en RSG	158
1.4.2 La paridad en los Consejos de administración de las empresas en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	169
1.4.3 Vías de implementación de la RSG en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	183
TERCERA PARTE: LA EVALUACIÓN DE GÉNERO DE LAS INTERVENCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS	186
1.1 Fundamentos generales del proceso de evaluación	186
1.2 La evaluación del impacto de género	194
1.3 Los informes de impacto de género	222
1.4 Estudio especial de la regulación y desarrollo de los informes de impacto de género en la Comunidad Autónoma de Cataluña	230
1.4.1 Balance de los informes elaborados por la Administración	240
1.4.2 Criterios de elaboración de los informes	248
1.4.3 Estructura de los informes	254

1.5 Recomendaciones para implementar un proceso de evaluación de impacto de género en una organización	266
1.5.1 Ámbitos de gestión de la igualdad	285

CUARTA PARTE: CONCLUSIONES GENERALES DE LA TESIS	296
---	------------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	314
---	------------

LEGISLACIÓN ANALIZADA	322
------------------------------------	------------

LISTA DE SENTENCIAS	334
----------------------------------	------------

PÁGINAS DE CONSULTA EN INTERNET	338
--	------------

ANEXO I: Índice de Tablas	347
--	------------

ANEXO II: Acuerdo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, de 15 de mayo de 2001, por el que se atribuye al Institut Català de les Dones la elaboración de los informes de impacto de género	348
---	-----

ANEXO III: Acuerdo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, de 19 de mayo de 2009, por el que se aprueba las Directrices sobre el contenido del expediente y procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general	349
---	-----

INTRODUCCIÓN

La igualdad es uno de los derechos clave del Ordenamiento Jurídico, constituye un valor capital para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que quiera eradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. Precisamente, el derecho a la igualdad y a la no discriminación del artículo 14 de la Constitución española de 1978 figura entre los derechos fundamentales a los que el artículo 53.2 del mismo texto dota de las mayores medidas de tutela y protección.

El derecho a la igualdad es el resultado de un largo proceso de formulaciones normativas de muy diverso signo, nacionales e internacionales, interpretaciones aplicativas y elaboraciones teóricas.

Los movimientos sociales de mujeres tuvieron la virtud de lograr, a través de la acción pública, el reconocimiento de los derechos humanos y de incorporar temas estratégicos al debate público de la mayoría de los países, entre otros, y como muy destacado, el papel del Estado en la corrección de desigualdades. A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos conseguidos hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana aún no es una realidad.

Así, desde la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing el año 1995 la intervención pública a favor de la igualdad entre mujeres y hombres ha optado por una posición activa; ha pasado del “no se debe discriminar” al “intervéngase a favor de la igualdad”. Esta nueva óptica de trabajo se materializa en la conversión de la igualdad de mujeres y hombres en una política horizontal y en la aplicación de la estrategia del *Mainstreaming* de Género.

El carácter horizontal del *mainstreaming* viene determinado por la idea de canalizar las acciones a favor de la promoción de la igualdad de género a través de las políticas públicas regulares, huyendo de realizar una única política vertical para las mujeres. La transversalidad de las políticas de igualdad concibe la acción política como más compleja ya que necesita de la implicación de los distintos actores de cada uno de los sectores en los que se pretende

incidir (educativo, sanitario, medio ambiente, movilidad, empleo, etc.) puesto que deben estar convencidos y asumir los objetivos de igualdad que se proponen.

Las políticas de género deben entenderse como una contribución al logro de la armonía entre los principios de universalidad (derechos de todas las mujeres como derechos humanos universales) y de solidaridad (necesaria atención especial a grupos específicos, como niñas, víctimas de violencia, inmigrantes, mujeres con alguna discapacidad), lo que trasciende el debate sobre la focalización que ha caracterizado a gran parte de las políticas sociales en los últimos años.

Estos avances han tenido indudables efectos positivos en la vida social pero no han implicado necesariamente una mejora substancial en la situación de las mujeres, tal como se recoge en el último informe presentado por ONU Mujeres: “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos”. El Informe pone de relieve cómo las economías no han logrado garantizar el empoderamiento de las mujeres y el pleno ejercicio de sus derechos, y propone para tal fin, una agenda integral para la formulación de políticas públicas. El Informe recuerda el compromiso internacional para conseguir la igualdad de género a nivel mundial, advierte de la situación actual de desigualdad entre mujeres y hombres, y realiza una serie de propuestas para avanzar hacia una economía que garantice los derechos de las mujeres. Así, el Informe señala las brechas de género patentes a nivel mundial. En este sentido, destaca que únicamente el 50% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral mundial, frente al 75% de los hombres; subraya que las mujeres cobran un 24% menos que los hombres; e insiste en que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado continúa recayendo sobre las mujeres de manera desproporcionada, lo cual refuerza aún más la desventaja económica que sufren. A continuación, el Informe presenta una visión económica en la que las mujeres tengan acceso igualitario a los recursos productivos, a la protección social, y que les garantice ingresos suficientes para lograr un nivel de vida adecuado; requisitos que considera necesarios para acabar con los estereotipos de género. Para ello, ONU Mujeres propone diez prioridades de acción para la intervención pública, sensibles al género, y que

aseguran el empoderamiento y disfrute de los derechos de las mujeres. En este sentido, se anima a los Estados a crear más y mejores empleos para las mujeres; reducir la segregación ocupacional y las brechas salariales de género; fortalecer la seguridad de los ingresos de las mujeres; reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; invertir en servicios sociales con perspectiva de género; maximizar los recursos destinados a la igualdad sustantiva; ayudar a las organizaciones de mujeres a exigir sus derechos y a influir en la agenda pública; crear un entorno mundial favorable a la realización de los derechos de las mujeres; utilizar las normas de derechos humanos para diseñar las políticas y para catalizar el cambio; y evaluar el avance en el ámbito de los derechos de las mujeres.

Lo anterior está demostrando que en la práctica, mujeres y hombres no gozan de los mismos derechos ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales. La discriminación es un factor constitutivo de muchas políticas que, si bien se postulan como neutras, suponen la exclusión de la mayoría de las mujeres; por este motivo, es imprescindible fomentar la adopción de políticas públicas que garanticen no solo la igualdad de oportunidades sino también la igualdad de trayectorias y sobre todo, de resultados, razón por la cual debe considerarse la perspectiva de género en su definición y aplicación.

Paralelamente, en los últimos años se ha extendido en los países de nuestro entorno diferentes líneas de actuación de mejora legislativa entre las que se prevé la realización de la evaluación del impacto de género sobre determinadas disposiciones normativas con carácter previo a su aprobación, estrategia que debe considerarse como parte del fortalecimiento de los mecanismos ya existentes; no debe olvidarse que la elaboración de normativa es uno de los elementos centrales en la actuación de las administraciones dado que a través de las normas se materializan las políticas públicas.

En el seno de la Unión Europea, desde 1997 la Comisión ha destacado la evaluación del impacto en función del género como una de las medidas fundamentales para integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de intervención. Con la aprobación del IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000, la Comisión elaboró una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del

Género, diseñada para proyectarse en el seno de esta Institución con el objetivo de mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias. La necesidad de evaluar el impacto de género se ha venido reiterando en los sucesivos programas de actuación de la Unión Europea.

También el Consejo de Europa ha tenido un papel muy destacado en la formulación del *mainstreaming*; así, la definición actualmente más utilizada en el debate académico sigue siendo la ofrecida en 1999 por el Grupo de expertas de este organismo: “El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los/as actores/as normalmente involucrados/as en la adopción de medidas políticas”.

A partir de esta normativa y orientaciones, los Gobiernos respectivos asumen la responsabilidad de aportar información sobre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las normas van a tener sobre los hombres y las mujeres considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones existentes por razón de sexo. Esta información se recoge en un documento escrito denominado informe de impacto de género, que debe ser considerado como una herramienta básica para integrar el principio de igualdad en el ámbito de la Administración puesto que analiza el nivel de compromiso de los poderes públicos con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Debido a que estamos hablando de un escenario de actuación bastante reciente en el tiempo, la aplicación y entendimiento de la evaluación del impacto de género conlleva tiempo e interés en introducir un cambio substancial en la concepción y posterior elaboración de cada norma. Este cambio requiere tener presentes una serie de principios rectores directamente vinculados a la perspectiva de género como marco de intervención, y estructurar un procedimiento de análisis ofreciendo técnicas, herramientas y prácticas que aporten resultados en pro de la igualdad.

En España, el tema del análisis del impacto de género de la normativa se ha abordado desde diferentes tipos de normas, todas ellas con rango de ley: leyes de igualdad, algunas de las cuales incluyen explícitamente la obligatoriedad de

evaluar el impacto de género de la normativa, leyes específicas de evaluación de impacto de género como ocurre con la Ley 30/2003, y leyes de modificación de procedimiento, organización, de gobierno y administración o de medidas fiscales y administrativas. La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha ampliado este mandato, haciéndolo exigible también a los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística, y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público en el ámbito de la Administración general del Estado.

A nivel autonómico, Cataluña fue pionera en el año 2001 en implantar con carácter preceptivo la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas que elaboran los departamentos de la Administración de la Generalitat. La necesidad de avanzar en la implementación de esta estrategia en esta Comunidad figura entre los retos a afrontar en la X Legislatura por el VII Plan estratégico de políticas de mujeres, aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de noviembre de 2012.

Desarrollo de la tesis

En la primera parte del trabajo se expone la evolución jurídica del principio de igualdad, configurándose en un momento inicial como igualdad formal ante la ley y posteriormente adentrándose en el concepto de igualdad material. Así, desde la Segunda Guerra Mundial, el principio de igualdad ha ido evolucionando como igualdad de oportunidades en la sociedad y han aparecido instituciones específicas como la acción positiva y la discriminación indirecta.

Se verá como los textos normativos compilados sobre igualdad, tanto internacionales, europeos como nacionales, han influido y han resultado claves para forzar la idea de integración de la evaluación del impacto de género en el conjunto de acciones y políticas públicas.

En la parte segunda se aborda la responsabilidad social empresarial (RSE) como un valor emergente que afecta a la gestión empresarial. Se pretende ofrecer una reflexión sobre como la igualdad y el género han irrumpido en los últimos años en la conciencia colectiva empresarial pasando a ocupar un lugar de cierta importancia en el seno de la RSE y suscitando la atención de los

organismos que promueven compromisos éticos y la estandarización de la información a divulgar por las empresas.

De esta manera surge un nuevo concepto, la responsabilidad social de género (RSG) que es una variante de la RSE entendida como la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto de las personas trabajadoras como de otros grupos de interés externos.

En esta parte se analizan las previsiones sobre RSG de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, haciendo un especial hincapié en la regulación para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas españolas.

La tercera parte del trabajo se centra en la evaluación de género y los informes de impacto de género de las intervenciones públicas, en concreto de las disposiciones normativas. Se analizan las características específicas de la metodología de evaluación de las políticas públicas y las funciones primordiales de un proceso de evaluación del impacto de género, proceso que pretende crear un clima propicio para la reflexión, el análisis y los debates para incorporar el enfoque de género.

Se ofrece un estudio sobre la regulación de los informes de impacto de género, previstos como documentos que deben incorporarse en el procedimiento de tramitación de disposiciones normativas, y su tratamiento diferenciado en las Comunidades Autónomas de Andalucía y País Vasco, así como un balance detallado de su desarrollo en Cataluña.

Mi experiencia profesional de más de quince años en la elaboración de informes de impacto de género en el Instituto Catalán de las Mujeres, organismo del ejecutivo catalán, me ha permitido ofrecer instrucciones prácticas y recomendaciones para facilitar la elaboración de estos informes.

Finalmente, se insiste en los aspectos esenciales del enfoque de género en las intervenciones privadas con el objetivo que las organizaciones devengan lo más igualitaria y equitativa posible en su gestión; en este sentido se proponen indicadores de medición de la igualdad repartidos en diversas temáticas

consideradas claves. Se ha tratado de explicar el discurso de la forma más clara y comprensible posible y para ello se han resaltado a través de una tabla o esquema explicativo aquellos contenidos que son de especial relevancia al discurso, esperando que este recurso ayude a la asimilación de conceptos y retención de la información más relevante.

Con ello se plantea la utilidad de la responsabilidad social corporativa y de la evaluación del impacto de género como instrumentos dirigidos a la obtención de una igualdad de género efectiva.

Apoyo recibido para la tesis

La evaluación del impacto de género de las intervenciones públicas cuenta cada vez con más adeptos e interesados por el tema. Las conferencias, charlas, seminarios, foros y literatura se multiplican cada año, pero en el caso de esta tesis quiero realizar una mención especial sobre la Cátedra Jean Monnet de Derecho Constitucional Europeo de la Universidad Autónoma de Barcelona, otorgada a la Dra. Teresa Freixes por la Comisión Europea el año 2003, debido a su función didáctica y de mesa de diálogo que ofrece la oportunidad de profundizar en el tema de una forma cercana, accesible e interesante para todos los que hemos asistido a ella, tanto alumnos, profesores como profesionales. Esta Cátedra ha supuesto una puerta de entrada y profundización en el tema de la Igualdad y el Género necesario en nuestro país y cuya trayectoria está ampliamente reconocida por las aportaciones y avances que esta Cátedra nos revela cada año.

AGRADECIMIENTOS

En el capítulo de agradecimientos quiero destacar a mi directora de tesis, la Dra. Teresa Freixes, catedrática de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), por la confianza que me ha depositado en todo momento, ha compartido sus experiencias, su tiempo y guiado en el desarrollo del trabajo, valorando tanto los adelantos como los contenidos que eran necesarios rectificar; su ayuda técnica y orientación experta han resultado esenciales para la mejora de la tesis.

Agradezco al Tribunal, presidido por la Dra. Yolanda Gómez, catedrática de Derecho Constitucional en la UNED, y del cual forman parte la Dra. Matilde Gurrera, profesora de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Madrid y el Dr. José Carlos Remotti, profesor de Derecho Constitucional en la UAB, que se hayan interesado por mi trabajo y por las valiosas observaciones que estoy segura formularán el día de la defensa de la tesis.

En el ámbito personal, quiero agradecer el apoyo a todos los familiares que han estado a mi lado durante la realización de este trabajo, muy especialmente a mis padres, Enric (q.e.p d) y M. Àngels, por su gran esfuerzo por darnos a los cuatro hermanos una educación de calidad; a mi marido Juan, a mi hija Blanca y a mi hijo Joan por su paciencia en todo momento y por sus constantes ánimos y confianza para seguir adelante y no rendirme en ningún momento.

PRIMERA PARTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA BÁSICAS

La igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres son una característica de toda sociedad justa y democrática. El principio de igualdad se ha materializado en disposiciones imperativamente aplicables y en una serie de mecanismos e iniciativas que aparecen como nuevos impulsos alentadores para alcanzar la igualdad de facto a partir de la consideración de los impactos diferenciados de género.

1.1 Presupuestos histórico-jurídicos

Las desigualdades son, sin duda, el hecho universal que más ha afectado a nuestra evolución, por ello, la lucha por la igualdad ha sido siempre motor de cambio. Durante siglos la Historia de la Humanidad ha excluido e invisibilizado deliberadamente a las mujeres, discriminación que poco a poco se ha intentado ir superando desde el ámbito jurídico con las evoluciones conceptuales sobre igualdad, no discriminación y acción positiva.

En la creación y aplicación de las normas jurídicas, el género siempre ha estado ausente. La losa de los estereotipos, la falta de libertad, la negación de la igualdad de oportunidades, la exclusión de la vida política, la falta de acceso a la educación, la exposición a la violencia social y familiar a lo largo de la historia son constantes que gravitan sobre las mujeres. En muchos casos, estas agresiones o discriminaciones se han desarrollado bajo el cobijo de las leyes vigentes y casi siempre bajo la justificación de las "costumbres sociales", alentadas por las distintas sociedades patriarcales. Para las jerarquías dominantes, civiles o religiosas, el papel subordinado de la mujer no se ha puesto en duda durante siglos; lo que ahora valoramos como atentados contra los derechos de las mujeres, históricamente, no han sido considerados como tales: no se podía vulnerar el derecho de alguien que, precisamente por el hecho de ser mujer, "no tenía derechos"¹.

¹ Desde los más remotos tiempos las distintas sociedades y religiones han dejado testimonios de la condición subordinada que se ha adjudicado a las mujeres: "Hacia tu marido irá tu apetencia y él te dominará", Antiguo testamento. Génesis, 3,16 (ca. 900 aC), cita de DUPONT-ROC, R., *Los manuscritos de la Biblia y la crítica textual*, Cuaderno Bíblico 102; "Existe un principio bueno que creó el orden, la luz y el hombre, y un principio malo que creó el caos, la oscuridad y la mujer", Pitágoras (582-507 aC); "Es ley natural que la mujer esté sometida al marido", Confucio (ca. 500 aC). Es especialmente destacable la

Las mayores o menores libertades y derechos que gozaban las mujeres en las distintas civilizaciones de la antigüedad estaban siempre supeditadas a la autoridad del hombre, ya fuera el marido, el padre o incluso el hermano. La situación social y familiar de la mujer se basaba en dos premisas, la fidelidad al esposo y una fecunda descendencia: una mujer estéril era despreciada y podía ser repudiada por el marido, mientras que una mujer infiel solía ser condenada a muerte². La actividad de las mujeres estaba limitada al hogar, no tenían ningún protagonismo en la vida pública. En Grecia, el caso de Hiparquía (ca. 340-300 aC) es una excepción: perteneciente a la escuela cínica, fue una de las primeras mujeres filósofas; preguntada en una ocasión por Teodoro el Ateo que por qué no se dedicaba a las tareas propias de su sexo, a hilar y a tejer, respondió que le parecía una pérdida de tiempo ya que prefería dedicar su vida al estudio.

Siglos más tarde, otro caso excepcional es el de Hipatia de Alejandría (370-415 aC). Hija del matemático y astrónomo Teón de Alejandría, éste le transmitió sus conocimientos y su pasión por la búsqueda de lo desconocido, algo verdaderamente insólito entonces tratándose de una mujer. Hipatia no era cristiana, y en un ambiente de creciente hostilidad hacia el paganismo, acusada de hechicera y de bruja pagana, finalmente murió de forma brutal, torturada y descuartizada con un ensañamiento sólo comprensible por su osadía de haberse convertido en una mujer ilustrada y científica.

Durante la Antigüedad, para una mujer dedicarse a la filosofía o a la ciencia representaba una proeza y ello explica que los casos que se encuentran sean aislados; si bien hay que tener en cuenta, como afirma Umberto Eco, que "no es que no hayan existido mujeres filósofas, es que los filósofos han preferido

visión aristotélica de la mujer ya que influenció a los pensadores occidentales posteriores, que lo citaron como autoridad hasta finales de la Edad Media. Aristóteles (384-322 aC) consideraba que la mujer estaba sometida al hombre, pero se encontraba por encima de los esclavos; en el capítulo 12 de su *Política* escribe: "El esclavo está absolutamente privado de voluntad; la mujer la tiene pero subordinada; el niño sólo la tiene incompleta".

² Por ejemplo, en la Biblia, que en muchos aspectos refleja también las costumbres de las otras culturas de aquella época y zona geográfica, se menciona la lapidación para la mujer adúltera. En cambio, el adulterio del varón sólo se penalizaba cuando se cometía con una mujer casada, y en este caso no se castigaba el acto sino la violación del derecho de posesión y exclusividad del marido: la mujer era considerada "una propiedad" del marido; concepción característica de aquellas sociedades y que más tarde alcanzará su concreción jurídica en la figura romana de la "patria potestas" ejercida por el "pater familias".

olvidarlas"³. La misoginia de las sociedades no sólo veía con malos ojos que la mujer tuviera otras ocupaciones que las del hogar, sino que además no tenían el menor interés en que quedara constancia de sus aportaciones al mundo del conocimiento y de la cultura (razón por la cual en muchos casos, entonces y a lo largo de toda la historia, fueron sus maridos u otros hombres de su entorno los que se apropiaron de sus creaciones).

Situándonos ahora en la Península Itálica, la Historia de Roma se inicia para la mujer bajo la concepción arcaica dominante en aquellos tiempos, negándosele cualquier autonomía y estando sometida por completo al pater familias; la Ley de las Doce Tablas (450 aC) vigente durante siglos reconocía al pater familias la "*vitae necisque potestas*" (el poder de la vida y la muerte sobre sus hijos, su esposa y sus esclavos). Lentamente, la situación de la mujer en Roma ira evolucionando, arañando esferas de autonomía y libertad, alcanzando, durante los primeros siglos de la nueva era, unas prerrogativas desconocidas hasta entonces.

En el año 195 aC, la oposición a la Ley Oppia, promulgada el 215 aC con el objetivo de limitar el lujo en el aspecto de las mujeres - en la medida que no encajaba con la imagen de la "matrona" ideal sometida al pater familias -, es quizás el primer momento histórico en el que las mujeres se organizan en contra del poder masculino dominante. Es un hecho especialmente relevante (más que por el contenido en sí de la reivindicación) en tanto que actitud colectiva por parte de las mujeres de activa oposición y reivindicación. Derogada finalmente la ley a causa de las protestas de las mujeres, la importancia de su derogación se puso de manifiesto por la repulsa e incomodidad que se produjo en el Senado durante los debates⁴.

³ Palabras de Umberto Eco recogidas en MÉNAGE, G., *Historia de las mujeres filósofas*. Herder, 2009.

⁴ "Si cada uno de nosotros, señores, hubiese mantenido la autoridad y los derechos del marido en el interior de su propia casa, no habiéramos llegado a este punto. Ahora, henos aquí: la prepotencia femenina, tras haber anulado nuestra libertad de acción en familia, nos la está destruyendo también en el Foro. Recordar lo que nos costaba sujetar a las mujeres y frenar sus licencias, cuando las leyes nos permitían hacerlo. E imaginad qué sucederá de ahora en adelante, si esas leyes son revocadas y las mujeres quedan puestas, hasta legalmente, en pie de igualdad con nosotros. Vosotros conocéis a las mujeres: hacedlas vuestros iguales. Al final veremos esto: los hombres de todo el mundo, que en todo el mundo gobiernan a las mujeres, están gobernados por los únicos hombres que se dejan gobernar por las mujeres: los romanos." Intervención en el Senado de Marco Porcio Catón recogida por INDRO MONTANELLI, T. L., *Historia de Roma*. Plaza & Janés, Barcelona, 1961.

Posteriormente, en Roma a aquella conquista siguieron otras de más calado, como la administración de la propia dote o el derecho a divorciarse.

La difusión del cristianismo y del Islam generará una situación contradictoria con relación al protagonismo de la mujer y el respeto de sus derechos. Por un lado, proclamando en las distintas sociedades por las que se expandieron la igualdad de todos los seres humanos, ambas religiones otorgarán a las mujeres una dignidad hasta entonces negada o puesta en duda. Pero por otro lado, en tanto que religiones patriarcales y prisioneras de prejuicios ancestrales, fomentarán también el papel subordinado de la mujer dentro del conjunto de la sociedad y, de forma especial, dentro de la familia⁵. A lo largo de los siglos, dentro de las respectivas tradiciones religiosas se hará una lectura de la Biblia y el Corán que justificará la subordinación de la mujer al varón, siendo minoritarias y marginales las lecturas liberadoras y progresistas.

Tras la caída de Roma, en los nuevos reinos de tipo feudal que surgirán, el derecho vuelve a formas más arcaicas, y en este contexto la libertad de la mujer se ve de nuevo restringida. Al mismo tiempo que la vida cultural se empobrece y se refuerza la concepción jerárquica y vertical de la sociedad, también se refuerza la subordinación de la mujer. Siglos más tarde, el declive del feudalismo y el nacimiento de la burguesía (y de los estados centralizados) tampoco propiciará una mejora sensible de la condición de la mujer.

No será hasta finales del siglo XVIII cuando empezará un movimiento de protesta que, tras plasmarse en el incipiente feminismo y en el sufragismo del siglo XIX, ya no dejará de avanzar, planteando progresivamente nuevas reivindicaciones.

Así, el proceso de adquisición de la ciudadanía⁶ en la Europa continental, en la que se inserta el modelo español, se inicia en el siglo XVIII con la Revolución

⁵ "Mujeres, sed sumisas a vuestros maridos, como conviene en el Señor", Nuevo testamento, Epístola a los colosenses, 3,18 (ca. 50 dC); "Las buenas mujeres son obedientes y guardan en secreto lo que Alá ha guardado. En cuanto a aquellas que temáis que se rebelen, amonestadlas, haced que duerman en camas separadas y azotadlas", El Corán, 4,34 (ca. 650 dC), traducción de *International Islamic Publishing House*, 2004.

⁶ ASTELARRA BONOMI, J., "Nuevos derechos de ciudadanía" en *Feministas Siglo XXI Actas*. Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pág. 134. La autora define la ciudadanía como "el espacio donde nos constituimos como sujetos políticos e implica una vinculación con el sistema político y con el Estado. No se entiende la ciudadanía sino es en esta relación entre la ciudadanía y el estado, y también entre la ciudadanía y el sistema político que es mediador de cómo se llevan demandas, necesidades y realidades al Estado y se convierten, por lo tanto, en derechos".

Francesa en la que se formula la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. El espíritu que animó esta revolución fue la sustitución de una sociedad de desigualdades por una sociedad igualitaria a partir de la anulación de todo privilegio en materia de jurisdicción e impuestos, privilegios que habían sido componentes esenciales del Derecho en la Edad Media y en el Absolutismo. El artículo 1 de la Declaración francesa proclamaba: “Todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, las distinciones sociales solo tienen fundamento en la utilidad común”, y el artículo 6 establecía: “La Ley debe ser la misma para todos, tanto si protege como si castiga”.

Se consagra así la igualdad formal de los ciudadanos entendida esta igualdad como la superación del particularismo jurídico que había dominado las relaciones en el Antiguo Régimen; sin embargo, la igualdad se identifica ahora con uniformidad del ordenamiento en torno a un solo ciudadano, un ciudadano que quedó identificado con el hombre burgués de raza blanca, pues es éste el que desde su posición de preeminencia política, social y económica, se encuentra en condiciones de encarnar en toda su dimensión el sujeto de derecho que nace tras la Revolución. Este proceso excluyó a ciertos sectores sociales a los que no se les permitió alcanzar el cambio social y no tuvieron la oportunidad de asumir un protagonismo en el nuevo orden jurídico que se consagró; entre estos estaban los desposeídos y las mujeres⁷.

En los fundamentos filosóficos de la ilustración que propiciaron este gran cambio no estaban las mujeres como sujeto de derechos, a pesar de que ellas habían participado activamente, y aquí empieza su lucha por la conquista de un espacio de igualdad y libertad que les permita decidir su futuro. Olympe de Gouges, en 1791 reclama también para las mujeres la Declaración de los Derechos del Hombre⁸, y la escritora inglesa Mary Wollstonecraft basa su A

⁷ Una interesante reflexión sobre la construcción del sujeto en AMORÓS, C., *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Cátedra, 1997.

⁸ Olimpia de Gouges (1748-1793) fue la protagonista de la contestación femenina publicando la *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana* que era, de hecho, un calco de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano. La comparación entre ambos textos es esclarecedora:

“Los representantes del pueblo francés, constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos reconocen y declaran los siguientes derechos del hombre y del ciudadano (...)”.

Vindication of the Rights of Women (1792), en las ideas de la Ilustración y la Revolución Francesa⁹.

También el Código Civil napoleónico (1804) en el que se recogieron los principales avances sociales de la revolución, negó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres durante el período revolucionario, la igualdad jurídica, el derecho de propiedad, entre otros, e impuso unas leyes discriminatorias según las cuales el hogar era definido como el ámbito exclusivo de la actuación femenina.

El siglo XIX estuvo marcado por las importantes transformaciones sociales que, durante muchos años, fueron una cuestión entre hombres: del hombre empresario con el hombre trabajador y del hombre hacendado con el hombre campesino. En esta dialéctica las mujeres no contaban, el derecho a través de

"Las madres, las hijas y las hermanas, representantes de la nación, piden ser constituidas en Asamblea Nacional. Considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer en una solemne declaración los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer (...)"

Parafraseando el gran documento programático de la revolución, Olimpia de Gouges denunciaba que la revolución olvidara a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador. Así, afirmaba que la "mujer nace libre y debe permanecer igual al hombre en derechos" y que "la Ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las ciudadanas y los ciudadanos deben contribuir, personalmente o por medio de sus representantes, a su formación". El programa de Olimpia de Gouges era claro: libertad, igualdad y derechos políticos, especialmente el derecho de voto, para las mujeres. Este planteamiento feminista no era compartido por los varones que dirigían la revolución, incluso entre los más radicales de ellos. El intento de Olimpia de Gouges de incorporar a las mujeres al nuevo orden la llevó al encarcelamiento y ejecución en la guillotina durante el período de la dictadura jacobina simbolizando el fracaso de las reclamaciones feministas durante la revolución.

Véase MANZANERA, L., *Olympe de Gouges. La cronista maldita de la Revolución Francesa*. El Viejo Topo, 2010.

⁹ El testimonio de Gouges fue recogido, al otro lado del Canal de la Manga, por Mary Woolstonecraft (1759-1797). Contraria al absolutismo de los reyes, señaló la conexión existente entre este sistema político y las relaciones de poder entre los sexos. Para esta autora la clave para superar la subordinación femenina era el acceso de las mujeres a la educación; las mujeres educadas no sólo alcanzarían un plano de igualdad con respecto a los hombres, sino que podrían desarrollar su independencia económica accediendo a actividades remuneradas. La posición de Wollstonecraft se distingue de las teóricas feministas de su época que pedían una ciudadanía igual a la de los hombres, defendiendo que las mujeres son diferentes de los hombres y la ley tiene que reconocer estas diferencias. El trabajo no remunerado de las esposas/madres es equivalente al trabajo pagado de sus maridos; ambos son fundamentales para la sociedad y por lo tanto la sociedad tiene que reconocer ambos, concediendo derechos de ciudadanía social tanto a mujeres como a hombres. Así nació el llamado dilema de Wollstonecraft según el cual las mujeres han seguido dos caminos en su lucha para conseguir una ciudadanía plena:

- La lucha por la igualdad, es decir, la extensión hacia las mujeres de los derechos de los ciudadanos, los cuales (los derechos), concebidos por y para una sociedad patriarcal, son los derechos de los ciudadanos masculinos.
- La lucha por la diferencia, es decir, las mujeres poseen habilidades, intereses y necesidades que requieren una ciudadanía diferente de la que tienen los hombres.

Véase MONTERO, R., *Historias de Mujeres*. Santillana Editores, 2004.

sus normas las había relegado a un papel secundario que las ubicaba preferentemente en el hogar. Siguiendo a Celia Amorós, “es la propia sociedad la que ha constituido y organizado sus divisiones internas de manera tal que un grupo social determinado queda predestinado para ocupar un determinado espacio”¹⁰. A las mujeres se las identifica en exceso con el papel de hija, madre y esposa, en un modelo familiar cuyas relaciones se conciben desde la desigualdad: las que se establecen entre el marido y la mujer y las que surgen con los hijos y las hijas; unas relaciones de desigualdad y también de sumisión y dependencia. En este proceso la mujer fue contemplada como mano de obra de escasa cualificación y menor salario, dados los requerimientos ingentes de trabajadores en una exitosa revolución industrial. En consecuencia, el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los ámbitos económicos y sociales se lo impidieron primero los padres, después, tras el matrimonio, los maridos que limitaban la posibilidad de asumir por sí solas la condición de sujeto de derecho en el mundo que discurría al margen de las relaciones familiares; y por último, el patrón, que las obligó a una pobre salarización utilizando la necesidad de las mujeres para complementar los ingresos familiares, estableciendo desde el principio claras diferencias salariales con los hombres.

A mediados del siglo XIX, en los Estados Unidos e Inglaterra empiezan a cobrar fuerza los movimientos de mujeres centrados exclusivamente en los derechos de éstas. Uno de los hitos de este nuevo movimiento social es la Declaración de Seneca Falls de 1848, conocida como la Declaración de sentimientos o Declaración de pareceres. Este texto, basado en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, constituye uno de los primeros documentos en los que se denuncian las restricciones políticas y civiles a las que estaban sometidas las mujeres, como el no poder votar, el no poder presentarse a elecciones, el no poder ocupar cargos públicos, el no poder afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas¹¹.

¹⁰ AMORÓS, C., *Crítica a la razón patriarcal*. Anthropos, 1990.

¹¹ La primera convención de los derechos de la mujer en EEUU se celebró en 1848 en Seneca Falls (Nueva York) organizada por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton. Entre las Resoluciones de la Declaración de sentimientos que surgió de esta convención se recoge: "Que todas aquellas leyes que sean conflictivas en alguna manera con la verdadera y sustancial felicidad de la mujer, son contrarias al gran precepto de la naturaleza y no tienen validez, pues este precepto tiene primacía sobre cualquier otro. Que todas las leyes que impidan que la mujer ocupe en la sociedad la posición que su conciencia le dicte, o que la sitúen en una posición inferior a la del hombre, son contrarias al gran precepto de la naturaleza y,

El naciente feminismo se centró inicialmente en la reivindicación del derecho al voto de las mujeres (sufragismo). En los Estados Unidos sus principales líderes fueron Susan B. Anthony, Lucy Stone y Elisabeth Cady Stanton (una de las promotoras de la Declaración de Seneca Falls), encuadradas desde 1890 en la "Asociación Nacional Americana por el Sufragio de la Mujer"; las cuales no vieron el resultado de su esfuerzo ya que el derecho de las mujeres a votar no fue reconocido en los Estados Unidos hasta 1920.

Entre los pensadores liberales británicos destaca la figura de John Stuart Mill quien junto a su mujer Harriet Taylor Mill publicó *El Sometimiento de la Mujer* en 1869¹². Tres años antes presentó al Parlamento inglés una demanda a favor del voto femenino que, al ser rechazada, provocó que en 1867 naciera el primer grupo sufragista británico la "Asociación Nacional para el Sufragio de la Mujer". El derecho femenino al sufragio se fue alcanzando lentamente a lo largo del siglo XX: Nueva Zelanda lo consiguió en 1893, Australia en 1901, Finlandia en 1906, Noruega en 1913, Dinamarca e Islandia en 1915, España en 1931, Francia e Italia en 1945, y Suiza en 1970.

Durante la primera mitad del siglo XX las mujeres están presentes en los acontecimientos que marcan la historia de Europa pero no serán protagonistas, aunque sufrirán sus consecuencias; sobre ellas caerán los regímenes autoritarios de la Alemania nazi, la Italia fascista, y la Francia de Vichy, que las sigue relegando a una posición de subordinación respecto al hombre.

En la España de la II República se abría camino el derecho de las mujeres al trabajo extra doméstico, que adquiriría rango de derecho fundamental (arts. 33, 40 y 46 de la Constitución de 1931); las españolas conseguían el derecho de voto y tomarían parte activa en la vida política española. La República española tuvo el mérito de reconocer a las mujeres como ciudadanas y como sujetos de

por lo tanto, no tienen ni fuerza ni autoridad. Que la mujer es igual al hombre - que así lo pretendió el Creador- y que por el bien de la raza humana exige que sea reconocida como tal."

¹² John Stuart Mill (1806-1873) sitúa en el centro del debate feminista la consecución del derecho de voto para la mujer: la solución de la cuestión femenina pasaba por la eliminación de toda traba legislativa discriminatoria. Una vez suprimidas estas restricciones, las mujeres superarían su sometimiento y alcanzarían su emancipación: "El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos –la subordinación legal del uno al otro- es intrínsecamente erróneo y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano; y debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni pacidad para otros".

Véase MILL, J.S., *El Sometimiento de la Mujer*. Alianza Editorial, 2010.

su propia existencia y les reconocía libertades en el campo de las relaciones familiares (el divorció) y de su propio cuerpo (el aborto)¹³.

Los años de la dictadura franquista que se inician al final de la Guerra Civil española en 1939, se caracterizan por la pérdida de derechos civiles y políticos, de autonomía, de libertades, del espacio público y del trabajo extra doméstico alcanzados por las mujeres durante la anterior etapa. Se refuerzan ahora, una vez más, los rasgos fundamentales del sistema patriarcal y se eliminan otras opciones que suponen un cambio en los roles atribuidos a las mujeres¹⁴. Las reformas del derecho de familia no se producen hasta los años 70: la recuperación de la mayoría de edad efectiva a los 21 años, con capacidad para abandonar el domicilio familiar, o la intervención materna en la adopción de los hijos, la recuperación de la patria potestad, y una cierta capacidad de decisión económica sobre cosas y servicios destinadas a cubrir las necesidades de la familia, y sobre el ejercicio de un trabajo o de una actividad comercial, la sustitución de la licencia marital por el consentimiento y la sustitución de la subordinación femenina en el matrimonio por un respeto y protección recíprocos¹⁵.

Fue la Constitución de 1978 la que proclamó sin ningún género de dudas en su art. 14 el principio de no discriminación por razón de sexo, o lo que es lo mismo, el principio de igualdad, respondiendo a las exigencias de un estado social y democrático de derecho propio de los modelos de Constitución

¹³ JULIÁ, S., *La Constitución de 1931*. Iustel, 2009. Como señala el autor, las elecciones a Cortes Constituyentes se realizaron por sufragio universal masculino, quedando excluidas las mujeres, aunque éstas se pudieron presentar como candidatas. Sólo tres mujeres resultaron elegidas: Margarita Nelken en las lista del Partido Socialista Obrero Español, Clara Campoamor en las del Partido Republicano Radical y Victoria Kent en las del Partido Republicano Radical Socialista. Uno de los principales oponentes a la concesión del derecho al voto de las mujeres fue el catedrático de patología de la Universidad de Madrid y diputado por la Federación Republicana Gallega, Roberto Novoa Santos, que aprovechó su intervención en el debate del proyecto de la Constitución de 1931 para manifestarse en contra del mismo siguiendo "argumentos biológicos" como que a la mujer no la domina la reflexión y el espíritu crítico sino la emoción y todo lo que tiene que ver con los sentimientos. Basándose en el psicoanálisis sostenía que el histerismo es consustancial a la psicología femenina.

¹⁴ GARCIA-NIETO PARÍS, M. C., "Trabajo y oposición popular de las mujeres durante la dictadura franquista" en DUBY, G. (dir.) *Historia de las Mujeres en occidente*. El Siglo XX, Vol. 5, 1993; GÁRATE, M., "La mujer en la Historia" en *La Mujer en el mundo académico. Ciclo de Conferencias*. Instituto de España y L'Oréal España, 2001.

¹⁵ El art. 57 del Código Civil consagraba la obligación de obediencia, base de la Licencia marital, con antecedentes históricos en el Derecho Romano, las Partidas (IV, título II, ley 7) y en el art. 45 de la Ley de Matrimonio civil de 1870. Decía el art. 57: "El marido debe de proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido". Con la reforma de 1975 desapareció el deber de obediencia de la esposa con carácter general, pero subsistió indirectamente en cuanto que se siguió manteniendo en la normativa del Código la prioridad del varón a la hora de elegir domicilio, en las relaciones relativas a los hijos y en la administración de la sociedad de gananciales.

normativa. Esa normatividad impone justamente que las normas constitucionales que regulan la igualdad no constituyan meras aspiraciones programáticas sino que vinculen a los poderes públicos. En este contexto, el principio de igualdad se constituye como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico-normativo en el que cabe distinguir dos acepciones, que en ningún modo se hallan en contradicción: la igualdad formal y la igualdad material o real.

La igualdad formal, surgida, como hemos visto, a partir de las revoluciones liberales en las que se reivindicaron la igual capacidad jurídica de todos los ciudadanos y la abolición de los privilegios, implica la igualdad en la ley y ante la ley, por tanto, la igualdad en la aplicación del Derecho.

La igualdad material implica el deber de los poderes públicos de establecer diversas diferencias de trato jurídico a favor de ciertos colectivos sociales en función de criterios de desigualdad jurídicamente razonables, válidos y legítimos en cuanto son expresamente queridos por el constituyente. Es decir, la igualdad real en el Estado social es la misma igualdad formal cuando entra en juego algún criterio de diferenciación de trato jurídico a favor de grupos sociales en desventaja querido por el legislador.

Estrechamente relacionado con el concepto de igualdad se encuentra el concepto de discriminación, que se empieza a utilizar fundamentalmente en el ámbito del Derecho Internacional Público. Desde un punto de vista etimológico, la palabra discriminación significa distinción, separación. Ahora bien, tomando en cuenta a la mayoría de los doctrinarios podemos destacar tres acepciones en la noción de discriminación¹⁶:

- Un sentido neutral, que consiste en observar una diferencia o distinción.
- Un sentido peyorativo, es decir, una realización de diferenciaciones entre el tratamiento legal-social, económico, que directa o indirectamente signifiquen perjuicio para determinadas personas, lo que supone una

¹⁶ REY MARTINEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Mc Graw Hill, Madrid, 1995; AMORÓS, C., "Igualdad e identidad" en VALCÁRCEL, A (Comp.), *El concepto de igualdad*. Pablo Iglesias, Madrid, 1994; RODRIGUEZ PIÑERO, M. y LÓPEZ FERNÁNDEZ, M^a.F., *Igualdad y discriminación*. Tecnos, Madrid, 1986.

negación del principio de igualdad y por tanto, una afrenta a la dignidad humana.

- Un tercer sentido, y lo que se denomina discriminación positiva, conjunto de medidas que otorgan tratamiento preferente a un grupo social determinado, que hasta ese momento ha sido objeto de discriminación, ya sea social o legal.

El principio de no discriminación por razón de sexo surge como respuesta a la necesidad de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y alcanzar la igualdad formal y la igualdad real, ya que a lo largo de la historia “no hay duda de que el grupo desfavorecido que se trata de parificar mediante la prohibición de discriminación sexual es la mujer, pero a su vez, esa discriminación es el resultado y reflejo de una situación global de desconsideración de la mujer que tiene raíces históricas y culturales muy largas”¹⁷.

Por tanto, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación aunque son conceptos diferentes guardan una relación: la prohibición de discriminación es una variedad de la igualdad cuando el criterio de desigualdad que concurre es uno de los sospechosos, el sexo.

El mandato de igualdad real está condicionado por tres factores: 1) las posibilidades financieras y técnicas del país en cada momento; 2) su desarrollo por las distintas mayorías políticas que se vayan sucediendo en aplicación de diversas concepciones ideológicas; 3) la determinación de “cómo” fomentar la igualdad real está abierta y además es susceptible de poder precisarse “qué” grupos sociales serán beneficiarios de políticas de igualdad.

Por el contrario, la prohibición de discriminación no puede estar condicionada por ninguno de los tres factores citados y se debe poder referir a los grupos que son víctimas de una profunda y arraigada discriminación, marginación y hostilidad sociales; es decir, son víctimas de un prejuicio o valoración social negativa consecuencia de estereotipos o generalizaciones que atribuyen

¹⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y LÓPEZ FERNÁNDEZ, M^a F., *Igualdad y discriminación,...*, op. cit. pág. 196.

propiedades o caracteres a sus miembros; estereotipos que producen una estigmatización social por el hecho de la simple pertenencia al grupo.

Las prohibiciones de discriminación surten dos efectos: uno negativo, la prohibición absoluta de cualquier trato jurídico diferenciado y perjudicial por el mero hecho de pertenecer al colectivo social que sufre la discriminación; y otro positivo, la licitud de acciones positivas a su favor. Por tanto, el contenido del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo comprende:

- a) La igualdad de trato, esto es, la prohibición de discriminaciones directas e indirectas.
- b) La igualdad de oportunidades, esto es, la licitud y exigencia de medidas de acción positiva.

Las discriminaciones directas se producen cuando una norma o acto dispensa un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo; se trata de un tipo de discriminación fácilmente detectable¹⁸.

Las discriminaciones indirectas se producen cuando tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto del sexo producen consecuencias desiguales perjudiciales sobre uno u otro colectivo, mayoritariamente sobre las mujeres. En esta clase de discriminación se atiende al resultado como rasgo

¹⁸ La primera referencia jurisprudencial sobre discriminación directa la encontramos en la Sentencia del Tribunal de Justicia Comunitario, de 8 de abril de 1976, as. C-43/75 caso *Defrenne/Sabena*, conocido como Defrennell, ya que existen tres asuntos Defrenne. El asunto Defrenne II es el más conocido por su alcance e importancia. Una azafata de la extinta compañía aérea SABENA solicitó compensación por la discriminación que había sufrido por razón de su sexo femenino al haber percibido una retribución inferior a la percibida por los hombres que desempeñaban el mismo o equivalente trabajo (auxiliar de vuelo) en dicha compañía. El Tribunal de Justicia, en una sentencia que trae causa de una petición de decisión prejudicial planteada por la Cour du travail de Bruselas, aclaró que el artículo 119 del TCEE (actual 157 TFUE) está dotado de efecto directo y vincula a toda autoridad pública así como a convenios colectivos e incluso a contratos entre particulares, prohibiendo las formas directas e indirectas o encubiertas de discriminación. El efecto directo de dicha disposición se afirmó tras ponerlo en relación con la naturaleza del principio de igualdad de retribución dentro de la política social equiparando las condiciones de trabajo por la vía del progreso, con el objetivo al que apunta dicho precepto funcionalmente vinculado a la competencia leal, y con su lugar en el sistema del Tratado. El artículo 119 impone a los Estados miembros una obligación de resultado que debe cumplirse de modo imperativo en un plazo determinado (31 de diciembre de 1964) y la eficacia de dicho precepto no puede verse afectada por el hecho de que algunos Estados miembros no hayan adaptado su legislación para hacer realidad el principio o el objetivo o las instituciones comunitarias no hayan actuado contra dicho incumplimiento.

Véase al respecto FREIXES SANJUAN, T., "La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A. (coords.), *Integración Europea y Género*. Tecnos, 2014; FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, Universidad Autónoma de Barcelona, 2011; UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, J.L., y JOXERRAMON BENGOTXEA CABALLERO, J., *Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. UNED. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 33, 2014, págs. 443-480.

característico y podemos apuntar que existe discriminación indirecta cuando no existe un tratamiento formalmente desigual o no tiene por causa formal uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico (discriminación directa), pero es perjudicial para alguno de los colectivos que éste pretende proteger de manera específica, es decir, es el resultado o consecuencia de aplicar una medida neutra, idéntica para ambos sexos, pero los resultados de esa aplicación son perjudiciales o no favorecen a un determinado colectivo¹⁹.

Por su parte, las acciones positivas son una herramienta que tienen los poderes públicos en determinados casos y bajo ciertas condiciones y que les permite actuar de un modo determinado, siempre que se den una serie de elementos: necesidad, objetividad, transitoriedad y legalidad²⁰.

En la actualidad, el cambio de modelo de igualdad formal a igualdad real o material debe complementarse con la necesidad de redefinir progresivamente el derecho desde la perspectiva de género. El término “género” surge en la cultura anglosajona para designar el contenido cultural que se adiciona al sexo, en cuánto determinante de una diferente posición de los hombres y mujeres en la sociedad, por tanto, se toman en consideración los roles que en la sociedad se expresan estructurados desde una base sexual²¹. Por lo que se refiere al derecho, el término género expresa la necesidad de analizar las normas jurídicas, tanto en su elaboración como en su aplicación, teniendo en cuenta que no solo van destinadas a los hombres sino que las mujeres son también sujetos de derecho, lo que se justifica, como hemos visto en las páginas precedentes, por la creación histórica del derecho en ausencia de las mujeres.

¹⁹ El concepto de discriminación indirecta es una creación del Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos en su Sentencia de 8 de marzo de 1971, caso *Griggs versus Duke Power Company*, as. 401 U.S.424 núm. 124. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia Comunitario estableció en 1997 que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número superior de mujeres que de hombres: STJ (Sala Sexta) de 2 de octubre de 1997, as. C-100/95, caso *Brigitte Kording v. Senator für Finanzen*; y STJ (Sala Sexta) de 2 de octubre de 1997, as. C-1/95, caso *Hellen Gerster v. Freistaat Bayern*.

²⁰ Sobre las acciones positivas en el ámbito profesional véase FREIXES SANJUAN, T., “La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia...”, op.cit. págs. 50-51.

²¹ STOLCKE, V., *Antropología del género. El cómo y el por qué de las mujeres*. Catedra Unesco, 1996; TUBERT, S., *Del sexo al género, los equívocos de un concepto*. Cátedra, 2003. Señalan estas autoras que género es un término técnico específico de las ciencias sociales que alude al conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres. Se trata entonces, de una construcción social y no de una separación de roles natural e inherente a la condición biológica de los sujetos – características anatómico-fisiológicas, por lo que la analogía o sinonimia semántica entre los términos género y sexo sería errónea.

Para construir el derecho con perspectiva de género hay que tener en cuenta que la igualdad no se consigue cuando se tienen los mismos derechos de los hombres, sino cuando se está en condiciones de producir normas jurídicas que respondan a la suma de los dos sexos géneros. La vindicación de los derechos de ciudadanía de las mujeres se puede abordar desde dos perspectivas²²:

1. Asimilando las mujeres a un modelo masculino de ciudadanía; este modelo ha permitido que las mujeres hayan podido alcanzar metas muy importantes, como el reconocimiento del derecho al voto y la inserción en el mercado de trabajo remunerado; sin embargo, no recoge la experiencia de las mujeres.
2. Construyendo un modelo diverso de ciudadanía, en el que se incorpore la diversidad humana y en particular, la diferencia, la experiencia y las necesidades de las mujeres.

De ahí que ahora el reto del Estado Social para conseguir un modelo igualitario de ciudadanía plena deba afrontar de modo decidido cambios en la forma de legislar y construir políticas públicas que permitan un mayor empoderamiento de las mujeres, a través de la puesta en marcha de procesos de *mainstreaming* de género a partir de las herramientas básicas como son la evaluación del impacto de género y los informes de impacto de género.

1.2 Organización de las Naciones Unidas

La Organización de Naciones Unidas (ONU) ha considerado a la mujer, por primera vez en la historia y sin ningún tipo de reservas, como sujeto de derechos inalienables y como jurídicamente igual al hombre²³.

²² BODELÓN GONZÁLEZ, E., "Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía", en GRUPO ANTÍGONA, *Género, Derecho e Igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas, Volumen I*. Universidad Autónoma de Barcelona, 2010.

²³ La referencia a las Declaraciones internacionales de derechos se justifica por su influencia en el reconocimiento de los derechos fundamentales en los diferentes Estados y además porque algunas Constituciones, como la vigente española de 1978 (CE), exigen que la interpretación de los derechos fundamentales se realice conforme a las declaraciones internacionales (art. 10.2 CE), las cuales marcan el perfil exacto, el contenido y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres. Además, la publicación oficial de estos tratados o convenios implica el carácter de norma interna de los mismos (art. 96 CE), de tal modo que su vigencia es plena en todo el territorio y sus disposiciones pueden ser invocadas con plenos efectos jurídicos ante los poderes públicos. Impide, además, que los contenidos de los tratados puedan ser vulnerados por una norma interna española, ya sea de rango legal o reglamentario.

Así, la ONU ha formulado su compromiso con la igualdad desde su Acto de Constitución²⁴ y desde entonces ha desarrollado instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para profundizar en la concreción real de dicho compromiso²⁵. En los artículos 55 y 56 de la Carta de constitución se recoge la obligación para todos los Estados miembros de promover el respeto universal a los derechos humanos, a las libertades fundamentales de todas las personas, a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y a la necesidad de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la consecución de estas finalidades.

En 1946 Naciones Unidas crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, dedicada exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer²⁶.

En 1948 la Asamblea General de la ONU aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁷, principal referente de la igualdad de derechos y la

²⁴ NACIONES UNIDAS. *Carta de San Francisco, de 26 de junio de 1945*. El Preámbulo de la Carta proclama la resolución de los Pueblos de las Naciones Unidas a "(...) reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas (...)".

²⁵ Los documentos de las Naciones Unidas son la concreción de las normas de convivencia fundamentales (en el caso de las Declaraciones) y de la suma de normas y mecanismos para verificar el cumplimiento de las primeras (en el caso de las Convenciones, cuando éstas son ratificadas por los Estados). Véase FREIXES SANJUAN, T. (dir), *Maletín de recursos. Género y Ciencia,...*, op.cit. págs. 181-185.

²⁶ NACIONES UNIDAS. *Resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946, de la Asamblea General, por la que se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Esta Comisión, con dependencia orgánica del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres de todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En 1996, en virtud de la Resolución 1996/6, el Consejo Económico y Social amplió el mandato de la Comisión y decidió que debía asumir un papel de liderazgo en el seguimiento y revisión de los avances y las dificultades encontradas en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), así como en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de las Naciones Unidas.

²⁷ NACIONES UNIDAS. *Resolución 217 A (III), de la Asamblea General, de 10 de diciembre de 1948, por la que se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos*. En esta Declaración se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la Carta de San Francisco de 1945. Los derechos quedan enunciados en los artículos 3 al 27 y pueden clasificarse como sigue: los artículos 3 al 11 recogen derechos de carácter personal (prohibición de esclavitud, torturas y presunción de inocencia); los artículos 12 a 17 recogen derechos del individuo en relación con la comunidad (entrar y salir del país y propiedad); los artículos 18 a 21 recogen derechos de pensamiento, de conciencia, de religión y libertades políticas; los artículos 22 a 27 derechos económicos, sociales y culturales, y finalmente, los artículos 28 a 30 regocen las condiciones y límites de ejercicio de estos derechos.

Resulta especialmente interesante el análisis jurídico sobre discriminación que ofrece la profesora GURRERA ROIG, M., "Discriminación" en *La Declaración de los Derechos Humanos en su 50 aniversario*. Ed. Bosch, 1999.

El 10 de diciembre de 2008 se cumplieron sesenta años de la aprobación de esta Declaración Universal; un año antes, en noviembre de 2007 se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes (DUDHE), los denominados derechos humanos del siglo XXI. Surgida del proceso de diálogo

dignidad humana. El primero de sus preceptos consagra que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, y proclama de manera expresa que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (art. 7).

Desde esa fecha se han negociado en Naciones Unidas cerca de sesenta tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Sin pretender realizar un tratamiento exhaustivo de los tratados de la ONU se destacan los siguientes:

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)²⁸. El objetivo de esta Convención es asegurar el acceso y permanencia de las mujeres a cargos electos u otro tipo de cargos públicos en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo expresamente los derechos políticos de las mujeres al sufragio activo y al sufragio pasivo. Es importante destacar que la igualdad se presenta como igualdad de condiciones, por lo que se fundamenta la posibilidad de la adopción de medidas positivas a favor de las mujeres con el objetivo de alcanzar una igualdad real con los hombres para ocupar puestos de responsabilidad política.
- Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos (1966)²⁹. Este Tratado recoge explícitamente el compromiso de los Estados Partes a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los

de diversos componentes de la sociedad civil, la DUDHE no pretende sustituir ni quitar vigencia a la Declaración Universal de 1948, ni a los instrumentos nacionales o internacionales de protección de los derechos humanos, sino que pretende actualizar, complementar, responder a los retos de la sociedad global y actuar como complemento desde el punto de vista de la ciudadanía participativa.

Y es en este proceso de actualización de los derechos humanos que la DUDHE recoge entre los principios transversales, el Principio de género en los términos siguientes: “Integrar una dimensión de género que busca posicionar los derechos de las mujeres y los reconoce tanto desde una perspectiva de discriminación positiva como desde su necesaria inclusión transversal en toda esta Declaración de derechos. Reivindicar, asimismo, el reconocimiento a la diversidad sexual y la dimensión de género desde la masculinidad”.

²⁸ NACIONES UNIDAS. *Resolución 640 (VII), de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1952, por la que se adopta la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*. Ratificada por España mediante Instrumento de Adhesión publicado en el BOE de 23 de abril de 1974.

²⁹ NACIONES UNIDAS. *Resolución 2200 A (XXI), de la Asamblea General, de 16 de diciembre de 1966, por la que se adopta el Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos*. Ratificado por España por Instrumento de 13 de abril de 1977 publicado en el BOE núm. 103 de 30 de abril de 1977.

derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto (art.3). El art. 26 proclama la igualdad formal ante la ley y en la ley en los términos siguientes: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de sexo (...)”. El Pacto obliga a los estados signatarios a garantizar la igualdad material o real entre hombres y mujeres en el acceso a los cargos y funciones públicas, sin que puedan considerarse discriminatorias las medidas que puedan introducirse para alcanzar dicha igualdad.

- Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (1966)³⁰. Establece en su artículo 2.2 la garantía del ejercicio de los derechos reconocidos en el Pacto sin discriminación alguna por motivos de sexo, entre otras circunstancias. En el artículo 3 se dispone el compromiso de los Estados parte a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enunciados en el Pacto. Asimismo, proclama que se debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, la igualdad de oportunidades para todos en el derecho a la promoción profesional, y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor (art. 7). Además, se obliga a los Estados parte a conceder especial protección a las madres (art. 10.2).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer (1967)³¹. Proclama que la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad, recogiendo el mandato de adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de condiciones de la mujer con el hombre sin

³⁰ NACIONES UNIDAS. *Resolución 2200 A (XXI), de la Asamblea General, de 16 de diciembre de 1966, por la que adopta el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales*. Ratificado por España por Instrumento de 13 de abril de 1977, publicado en el BOE núm. 103 de 30 de abril de 1977.

³¹ NACIONES UNIDAS. *Resolución 2263 (XXII), de la Asamblea General, de 7 de noviembre de 1967, por la que se adopta la Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer*.

discriminación alguna, tanto en el ámbito público como privado. En su art. 2 se establece la necesidad de abolir las costumbres y las leyes que perpetúan la discriminación contra la mujer; en su art. 6 se recoge la igualdad en el matrimonio y la familia, y el art. 10 dispone la igualdad en relación al empleo. A pesar de tratarse de un documento no vinculante, la Declaración se constituyó como el texto precursor de la Convención que se comenta a continuación.

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)³². La aprobación de Convención, conocida por sus siglas en inglés *CEDAW*, culminó una labor de consultas realizadas durante un lustro en el seno de varios grupos de trabajo, en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y en la propia Asamblea General. La Convención, que es jurídicamente vinculante, obliga a los Estados parte a cumplir los compromisos adquiridos: i) Implementar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, ii) Abolir las leyes discriminatorias y adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación, iii) Establecer tribunales para proteger a las mujeres contra la discriminación, y iv) Asegurar que se eliminen los actos de discriminación contra la mujer por parte de individuos, organizaciones y empresas. La Convención consta de un preámbulo y de 30 artículos. El art. 1 recoge el concepto de discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La *CEDAW* no contiene propiamente un catálogo de derechos a favor de las mujeres sino que impone unas obligaciones generales a los Estados parte (Parte I, arts. 2-5 y Parte VI, art. 24) que se detallan posteriormente en obligaciones más concretas en la esfera de los derechos políticos

³² NACIONES UNIDAS. *Resolución 34/180, de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1979, por la que se adopta la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Ratificada por España mediante Instrumento publicado en el BOE núm. 69 de 21 de marzo de 1981.

(Parte II, arts. 7-9), de los derechos económicos y sociales (Parte III, arts. 10-14), y de los derechos civiles y de la familia (Parte IV, arts. 15-16). Las disposiciones más significativas de la Convención son las siguientes: el art. 3 proclama la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos; el art. 4 consagra las medidas de acción positiva y el art. 7 contempla la igualdad en la vida política y pública.

Para garantizar la aplicación de las disposiciones contenidas en la Convención, se establece un órgano *ad hoc*, el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres, órgano desprovisto de carácter judicial cuya función esencial consiste en examinar, a través de informes periódicos que deben realizar los Estados, los progresos realizados en su territorio en la aplicación de la Convención. En 1999, la Asamblea General aprobó por consenso el Protocolo Facultativo a la Convención, en virtud del cual se encomienda al Comité dos nuevos mecanismos de protección: un mecanismo de comunicaciones individuales y un mecanismo de investigación confidencial³³. Finalmente, destacar que el Comité de la *CEDAW* declaró que esta Convención es vinculante para todos los poderes públicos nacionales, autonómicos, provinciales y municipales de los Estados parte³⁴.

- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993)³⁵. La Declaración y el Programa de Acción de Viena, aprobados en la Conferencia Mundial, proclaman que los derechos humanos de la mujer son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, rechazando el razonamiento que propugna que los derechos humanos no se aplican a esferas privadas como la vida familiar o las prácticas tradicionales o religiosas. Se insta también a Gobiernos e Instituciones gubernamentales y no gubernamentales a intensificar los esfuerzos para

³³ NACIONES UNIDAS. *Resolución A/54/4, de la Asamblea General, de 6 de octubre de 1999, por la que se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Ratificado por España mediante Instrumento publicado en el BOE núm. 190 de 9 de agosto de 2001.

³⁴ Véase el punto 10 de la CEDAW/C/ESP/CO/6 09-46099, de 7 de agosto de 2009.

³⁵ NACIONES UNIDAS. *A/CONF.157/23, de 12 de julio de 1993. Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. Celebrada en Viena del 14 a 25 de junio de 1993.

la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres (art. 18).

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1994)³⁶. Afirmar que la violencia contra la mujer constituye un obstáculo para el logro de la igualdad y reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. Se proclama asimismo que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole (Preámbulo).
- Declaración del Milenio (2000)³⁷. El Objetivo 3, promover la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres, se centra en la eliminación de las desigualdades entre los géneros en la enseñanza, sin entrar en el resto de áreas en las que los Estados tienen el compromiso de eradicar la discriminación de las mujeres.

A pesar del esfuerzo por codificar los derechos jurídicos y civiles de las mujeres, la ONU ha constatado que la elaboración y promulgación de una normativa relativa a la igualdad no garantiza la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres. Es por ello que desde los años 70 del siglo pasado organiza las Conferencias Mundiales sobre la Mujer³⁸ con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes que determinen el avance en la promoción del principio de igualdad de mujeres y hombres, a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico³⁹.

³⁶ Resolución 48/104, adoptada por la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1993, por la que se aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (A/RES/48/104 23 de febrero de 1994).

³⁷ NACIONES UNIDAS. Resolución A/55/L.2, de la Asamblea General, de 13 de septiembre de 2000, por la que se adopta la Declaración del Milenio. La ONU constata que más del 70% de las personas que viven en la pobreza son mujeres. Las políticas de desarrollo humano y reducción de la pobreza en el mundo están impulsadas por las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio que los 192 países miembros de las Naciones Unidas acuerdan conseguir para el año 2015.

³⁸ Naciones Unidas ha celebrado hasta la fecha cuatro conferencias mundiales sobre la mujer: Méjico (1976), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

³⁹ Debe distinguirse entre el *hard law* o normas jurídicas vinculantes (tratados, convenios, reglamentos, directivas, decisiones, jurisprudencia de los Tribunales de Justicia) y el *soft law* o normas que orientan la acción política de los Estados (recomendaciones, resoluciones), y que en muchos casos son más

La IV Conferencia mundial (1995) aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, como hoja de ruta y fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo⁴⁰. La Plataforma es un reflejo del nuevo compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo. Supone, además, la consolidación de los compromisos adquiridos durante la Década de la Mujer de las Naciones Unidas, 1976-1985, que formó parte de la Conferencia de Nairobi, como también de los compromisos afines adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990. Las 12 esferas decisivas de especial preocupación de la Plataforma de Acción son las siguientes:

1. Pobreza
2. Educación y Formación
3. Salud
4. Violencia
5. Conflictos Armados
6. Economía
7. Toma de Decisiones
8. Mecanismos Institucionales
9. Derechos Humanos
10. Medios de Comunicación
11. Medio Ambiente

precisas que las primeras ya que contienen medidas concretas a tomar por los Estados, y son también una interpretación del derecho aplicable.

⁴⁰ La IV Conferencia acordó que la ONU debía llevar a cabo evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción a través de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Así, la primera revisión Beijing+5, Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, produjo una “Declaración política” y un “Documento final” en los que los Estados miembros reafirman su compromiso con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y adoptan nuevas acciones e iniciativas para su aplicación. La revisión Beijing+10, centrada en la aplicación en el plano nacional, subrayó que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing “es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio”, y reconoció que “la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud de la CEDAW se refuerzan entre sí en la consecución de la igualdad entre géneros y la potenciación de la mujer “. La revisión Beijing +15, se centró en el intercambio de experiencias y buenas prácticas con vistas a superar los obstáculos pendientes y los nuevos desafíos. En marzo de 2015 tuvo lugar Beijing + 20; en este período de sesiones se abordaron los desafíos actuales relativos a la aplicación de la Plataforma de Acción, así como las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda para el desarrollo posterior a 2015.

12. Las Niñas

La Plataforma de Acción define los objetivos estratégicos y explica las medidas que deberán adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. En esta Cuarta Conferencia se adopta de manera explícita y se desarrolla de manera formal el concepto de transversalidad de género (*Gender Mainstreaming*), que surgió por primera vez en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985. El *mainstreaming* constituyó el punto de partida de las estrategias de igualdad de género, a través de la cual se dieron las pautas para que los Estados asumieran el compromiso de llevar a cabo la aplicación de la temática de género en el conjunto de políticas públicas, orientando sus acciones gubernamentales a conseguir la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Junto a las Conferencias Mundiales de la Mujer es necesario citar las diversas entidades y órganos especializados que trabajan en el seno de Naciones Unidas dedicados a la promoción de las mujeres⁴¹, destacando la puesta en marcha, en julio de 2010, de ONU Mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género constituye una parte esencial de la labor de ONU Mujeres. Así, la Asamblea General encomendó a ONU Mujeres las tareas de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en su trabajo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que incluye la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema⁴².

Con esta finalidad ONU Mujeres trabaja para asegurar que los principios de la igualdad de género formen parte sistemáticamente de todas las agendas para el desarrollo, la paz y los programas de derechos humanos. También presta ayuda técnica a los Estados Miembros que lo soliciten para adoptar este enfoque, y formula mecanismos de elaboración de informes para garantizar la

⁴¹ Entre los organismos de Naciones Unidas destacan: DAW (División para el Avance de la Mujer), ACNUDH (Alto Comisionado de NU para los Derechos Humanos), PNUD (Programa de NU para el Desarrollo), UNICEF (Fondo de NU para la infancia), GAP (Equipo de Análisis de Género y Pobreza del Banco Mundial), FAO (Organización de NU para la agricultura y la Alimentación), OIT (Organización Internacional del Trabajo), OMS (Organización Mundial de la Salud), UNESCO (Organización de NU para la Educación, la Ciencia y la Cultura), y ECOSOC (Consejo Económico y Social).

⁴² NACIONES UNIDAS. *Resolución 64/289, de la Asamblea General, de 2 de julio de 2010, sobre coherencia en todo el sistema.*

coherencia y la coordinación entre las normas de igualdad de género y los programas de aplicación en sus cinco áreas focales de actuación: (i) liderazgo y participación, para expandir las voces, el liderazgo y la participación de las mujeres, (ii) eliminación de la violencia contra las mujeres, para garantizar sus derechos humanos (iii) paz y seguridad, para fortalecer la plena participación de las mujeres en la resolución de conflictos y en los procesos de paz, (iv) empoderamiento económico de las mujeres, para aumentar y fortalecer su autonomía e independencia, y (v) presupuestos de género, para hacer que las prioridades en materia de género queden reflejadas en los planes y presupuestos nacionales.

Después de Beijing y a partir del año 1997, el Secretario General y el Consejo Económico y Social han emitido una serie de informes y resoluciones relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas⁴³, y al mismo tiempo,

⁴³ Informes y Resoluciones de Naciones Unidas, desde 1997 a 2014, sobre *mainstreaming* de género: <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/unwomen-gendermainstreamingreportsandresolutions-en%20pdf.pdf>

Año	Informes del Secretario General	Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC)
1997	<i>Mainstreaming</i> : la perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (E/1997/66)	<i>Mainstreaming</i> : una perspectiva de género en todas las y programas en el sistema de Naciones Unidas (1998/43 de 31 de julio de 1998)
1998	Aplicación de las conclusiones aceptadas del segmento de coordinación de 1997 del Consejo Económico y Social de <i>mainstreaming</i> : la perspectiva de género a todas las y programas del sistema de Naciones Unidas (E/1998/64)	<i>Mainstreaming</i> : una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2001/41 de 26 de julio de 2001)
2002	Avanzar en la aplicación de, la Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción y el resultado de la vigésimo tercera sesión especial de la Asamblea General (E/2002/66)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2002/23 de 24 de julio de 2002)
2003	Avanzar en la aplicación de, la Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción y el resultado de la vigésimo tercera sesión especial de la Asamblea General (E/2003/69)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2003/49 de 24 de julio de 2003)
2004	Revisión y evaluación de la aplicación amplia de sistema de las conclusiones aceptadas del Consejo Económico y Social 1997/2 en <i>mainstreaming</i> : la perspectiva de género a todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (E/2004/59)	Conclusiones 1997/2 en <i>mainstreaming</i> la perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2004/4 de 1 de julio de 2004)

los altos cargos de cada entidad de las Naciones Unidas asumen la aplicación de la perspectiva de género dentro de los mandatos de la organización y aseguran que sus decisiones contribuyan a la consecución de la igualdad de género; con esta finalidad, muchas entidades del sistema han creado

2005	Informe del General de Secretario sobre seguimiento y progreso en la aplicación de la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (E/2005/54)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2005/31 de 26 de julio de 2005)
2006	Seguimiento de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres y avance en la aplicación de la Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción, y el resultado de la vigésimo tercera sesión especial de la Asamblea general (E/2006/65)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2006/36 de 27 de julio de 2006)
2007	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2007/64)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2007/33 de 27 de julio de 2007)
2008	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2008/53)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2008/34 de 25 de julio de 2008)
2009	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2009/71)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2009/12 de 28 de julio de 2009)
2010	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2010/57)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2010/29 de 23 de julio de 2010)
2011	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2011/114)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2011/6 de 14 de julio de 2011)
2012	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2012/61)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2012/24 de 27 de julio de 2012)
2013	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2013/71)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2013/16 de 9 de octubre de 2013)
2014	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/2014/63)	<i>Mainstreaming</i> una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2014/2 de 11 de julio de 2014)

dependencias y centros de coordinación dedicados a las cuestiones de género para prestar asesoramiento, promover y supervisar el proceso⁴⁴.

1.3 Organización Internacional del Trabajo

El mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución⁴⁵ y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes, concretamente en los cuatro convenios clave de la OIT sobre esta materia⁴⁶.

Este mandato queda reforzado por las disposiciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo, destacando las siguientes: la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la

⁴⁴ Políticas y herramientas de Naciones Unidas para ayudar a desarrollar capacidades con el fin de implementar la incorporación de la perspectiva de género:

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

⁴⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, de 1919. El texto original de la Constitución fue modificado por la Enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de Enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de Enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de Enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de Enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de Enmienda de 1972, que entró en vigor el 1 de noviembre de 1974. Véase FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, ..., op.cit. pág. 186.

⁴⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios sobre igualdad de mujeres y hombres:

- *Convenio núm.100 sobre la Igualdad de Remuneración*, de 1951 (en vigor desde el 23 de mayo de 1953): Los gobiernos deben garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Instrumento de Ratificación publicado en el BOE núm. 291 de 4 de diciembre de 1968).
- *Convenio núm.111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación*, de 1958 (en vigor desde el 15 de junio de 1960): Contiene el primer concepto de discriminación en el ámbito laboral. Los gobiernos se obligan a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a este respecto (Instrumento de Ratificación publicado en el BOE núm. 291 de 4 de diciembre de 1968).
- *Convenio núm.156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, de 1981 (en vigor desde el 11 de agosto de 1983): Los gobiernos deberán incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (Instrumento de Ratificación publicado en el BOE núm. 271 de 12 de noviembre de 1985).
- *Convenio núm.183 para la protección de la maternidad*, del 2000 (en vigor desde el 7 de febrero de 2002). En este convenio se obliga a los Estados a garantizar la protección de la salud de la madre embarazada y lactante, reconocer una licencia mínima de catorce de semanas en concepto de baja de maternidad y el cobro de prestaciones durante dicha licencia (no ratificado por España).

maternidad (2004), la Decisión del Consejo de Administración de la OIT por la que se encomienda incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica (2005); y la más reciente, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)⁴⁷.

La OIT dispone además de una Oficina para la Igualdad de Género que se ocupa de prestar apoyo y asesoramiento a las partes sobre temas ligados a la promoción y fomento de la igualdad de género en el mundo del trabajo. En 2009 la Oficina publicó el Plan de Acción sobre la igualdad de género⁴⁸, con el objetivo de facilitar la aplicación de la perspectiva de género al programa de trabajo decente, antes citado. El Plan de acción es conforme asimismo al marco jurídico y técnico de rendición de cuentas⁴⁹ y pone de relieve indicadores con pautas mínimas de desempeño que posibiliten mecanismos institucionales en cuanto a igualdad de género en la Organización.

El Plan de Acción refleja la naturaleza transversal de la igualdad de género de acuerdo con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, y con el Pacto Mundial para el Empleo. La estructura del Plan de Acción se basa en los seis elementos principales de las estrategias de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género, tal como ha sido expuesto por la Junta de Jefes Ejecutivos de Naciones Unidas para la Coordinación. Estos elementos son: rendición de cuentas; gestión basada en resultados en cuanto a igualdad de género; supervisión mediante seguimiento; evaluación del impacto de género, auditorías y informes; recursos humanos y financieros; desarrollo de capacidades; y gestión de la coherencia, coordinación, y del conocimiento y de la información.

⁴⁷ Mandato de la OIT en materia de igualdad de género:
<http://ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>

⁴⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015*.
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_179635.pdf

⁴⁹ UGALDE, L.C., *La Rendición de cuentas en los gobiernos estatales y municipales*. Cultura de la rendición de cuentas, núm. 4. México, 2002. Como señala el autor, “rendición de cuentas” es un término que traduce de manera limitada el significado de la palabra anglosajona *accountability*, que en inglés significa “el estado de ser sujeto a la obligación de reportar, explicar o justificar algo; (...) ser responsable de algo (...) ser sujeto y responsable para dar cuentas y responder a preguntas (answerable). La rendición de cuentas significa la obligación de todos los servidores públicos de dar cuentas, explicar y justificar sus actos al público, que es el último depositario de la soberanía en una democracia.

1.4 Organización de los Estados Americanos

La Organización de los Estados Americanos (OEA) está comprometida en trabajar para asegurar iguales derechos sociales, económicos y políticos para todas las personas en el hemisferio y ha tomado una posición de liderazgo en el apoyo a movimientos en defensa de la mujer en las Américas.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)⁵⁰ proclama en su artículo II el derecho de todas las personas a la igualdad ante la Ley sin distinción por razón de sexo. Este mismo derecho se reafirma en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)⁵¹: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (art. 24)⁵².

Recientemente, en fecha 5 de junio de 2013, se adopta la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), que en su art. 2 afirma que “Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada”. Explicita asimismo la obligación de los Estados miembros a “adoptar medidas en el ámbito nacional y regional para fomentar y estimular el respeto y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos y grupos

⁵⁰ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, en 1948.

⁵¹ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. *Convención Americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (B-32)*. Celebrada en San José, Costa Rica, de 7 al 22 de noviembre de 1969.

⁵² La Convención Americana se ha convertido en el principal instrumento de fomento del movimiento de los derechos humanos en el continente americano. El catálogo de la Convención prevé derechos civiles y políticos: derecho a la igualdad, a la vida, a la integridad, a la libertad personal, a las debidas garantías judiciales, a la honra y dignidad, la libertad religiosa, de conciencia y de expresión, derecho de reunión y asociación, derecho de sufragio activo y pasivo o la prohibición de esclavitud y servidumbre. En el contexto de los derechos civiles y políticos, en el año 1990 se le añade a la Convención el Protocolo relativo a la abolición de la pena de muerte.

Para la protección de los derechos y libertades fundamentales reconocidos en la Convención, se articula un sistema de protección basado en dos órganos: la Comisión y la Corte Interamericana. Los particulares podrán presentar denuncias sobre violaciones de derechos y libertades reconocidos en la Convención por parte de un Estado miembro frente a la Comisión. Ésta decidirá, según su criterio, elevar el caso a la Corte para que ésta se pronuncie. En este sentido, los particulares no pueden acudir directamente a la Corte, constituyéndose la Comisión como un primer filtro. Asimismo, el sistema interamericano se configura como un sistema de protección subsidiario, es decir, únicamente intervendrá cuando el particular haya agotado todas las vías internas de protección de sus derechos y libertades fundamentales. El particular tiene seis meses desde que se emitió la resolución definitiva en sede interna para interponer denuncia frente a la Comisión.

Para un análisis detallado véase REMOTTI CARBONELL, J.C., *La Corte Interamericana de Derechos Humanos: Estructura, funcionamiento y jurisprudencia*. Instituto Europeo de Derecho. Barcelona, 2003. También publicado en Idemsa, Lima, 2004.

sometidos a su jurisdicción sin distinción alguna por motivos de sexo”, legitimando así la adopción de medidas de acción positiva.

Además de estos instrumentos legales, en 1928 la OEA crea por Resolución de la Sexta Conferencia Internacional Americana, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), primer organismo de carácter intergubernamental constituido en el mundo con el objetivo específico de para luchar por el reconocimiento y protección de los derechos civiles y políticos de las mujeres en el Continente⁵³.

Desde sus inicios la CIM ha mantenido entre sus principios básicos la defensa de los derechos de la mujer en el hemisferio para lograr que mujeres y

⁵³ Actualmente la CIM está constituida por 34 delegadas, una por cada Estado miembro de la OEA y se ha convertido en el principal foro de debate y de formulación de políticas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en las Américas. Las Delegadas de la CIM son designadas por sus respectivos gobiernos. Estas representantes se reúnen cada dos años durante la Asamblea de Delegadas, máxima autoridad de la CIM y responsable para aprobar sus planes y programas de trabajo. La Asamblea elige también un Comité Directivo de siete miembros, que se reúne una o dos veces al año para discutir y resolver cuestiones rutinarias.

Entre las funciones de la CIM destacan las siguientes:

- apoyar a los Estados miembros, que así lo soliciten, en el cumplimiento de sus respectivos compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano en materia de derechos humanos de las mujeres y equidad e igualdad de género, incluyendo la implementación de los instrumentos internacionales e interamericanos, las provisiones adoptadas por las conferencias internacionales o interamericanas especializadas en la materia, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (la “Asamblea General”), las Cumbres de las Américas y la Asamblea de Delegadas de la CIM (la “Asamblea”).
- apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para promover el acceso, la participación, la representación, el liderazgo y la incidencia, plenos e igualitarios, de las mujeres en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.
- promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la planificación e implementación de políticas y programas públicos.
- asesorar a la Organización en todos los asuntos relacionados con los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
- colaborar con los Estados miembros, otras organizaciones internacionales, grupos de la sociedad civil, la academia y el sector privado para apoyar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región.
- informar anualmente a la Asamblea General sobre el trabajo de la CIM, incluyendo aspectos relevantes de la condición de las mujeres en el hemisferio, los progresos alcanzados en materia de derechos humanos de las mujeres y la equidad e igualdad de género y sobre temas de especial preocupación en este contexto, y elevar a los Estados miembros recomendaciones concretas en relación con lo anterior.
- contribuir al desarrollo de la jurisprudencia internacional e interamericana sobre los derechos humanos de las mujeres y la equidad e igualdad de género.
- fomentar la elaboración y adopción de instrumentos interamericanos para el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y agentes de la democracia.
- promover la adopción o adecuación de medidas de carácter legislativo necesarias para eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres.

hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, a fin de que disfruten plena y equitativamente de los beneficios del desarrollo. Es importante resaltar la labor realizada por la CIM para establecer normas sistemáticas en favor de los derechos de la mujer, como las Convenciones Interamericanas sobre Nacionalidad de la Mujer (Uruguay, 1933), Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (Colombia, 1948), Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (Colombia, 1948) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará" (Brasil, 1994).

En 1994 la Asamblea de Delegadas de la CIM aprobó su Plan Estratégico de Acción 1995-2000, que definió las intervenciones a desarrollar para asegurar y afianzar el papel de la mujer hasta el año 2000. Ese mismo año, se celebró en Miami la Cumbre de las Américas, que mediante la aprobación de su Plan de Acción dejó explícita la necesidad de fortalecer las políticas y los programas que mejoren y amplíen la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (Tema 18: "Fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad"), así como el fortalecimiento de la CIM.

A fin de continuar los esfuerzos orientados a implementar las acciones emanadas del Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas, la Segunda Cumbre de las Américas (Santiago, 1998) encargó mandatos específicos a la OEA respecto a sus líneas de acción. Siguiendo estas iniciativas, el vigésimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA adoptó la resolución AG/RES. 1592 (XXVIII-O/98) que invita a la CIM a que desarrolle diversas actividades, entre las que figuran la elaboración de un programa interamericano sobre la promoción de los derechos de la mujer y la equidad de género.

La XXIX Asamblea de Delegadas de la CIM, celebrada en noviembre de 1998, aprobó la Declaración de Santo Domingo, CIM/RES. 195 (XXIX-O/98), documento que reconoce los derechos de la mujer en todo su ciclo de vida, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Además, reafirma la importancia de salvaguardar los derechos humanos de la mujer, eliminando toda forma de discriminación contra ella,

apoyándose en estrategias orientadas al fortalecimiento de la CIM y en sus relaciones con otras instancias del sistema interamericano.

Posteriormente, la mencionada Asamblea de Delegadas de la CIM aprobó la Resolución CIM/RES.209(XXIXO/98) "Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres". Esta resolución sería la base para que el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA aprobara la Resolución AG/RES.1625 (XXIX-O/99), "Situación de la Mujer en las Américas y Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres", en la cual se convoca a una reunión de Ministras o autoridades al más alto nivel, responsables de las políticas de las mujeres en los Estados Miembros. Asimismo, solicita a la CIM que, actuando como coordinadora de la mencionada reunión, elabore un proyecto de temario que incluya, entre otros temas, la aprobación de un proyecto de programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad de género, y la consideración de los compromisos adoptados en las Cumbres de las Américas.

A nivel interamericano, el mandato principal sobre la integración de género se adoptó en el año 2000 mediante el Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de género (PIA), que recoge como objetivo general "Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano"⁵⁴. Desde entonces, el PIA ha sido reforzado por los acuerdos adoptados en las Cumbres de las Américas así como múltiples resoluciones de la Asamblea General de la OEA.

Durante el periodo de enero 2008 a diciembre 2011, la CIM ha implementado el proyecto "Incorporación del análisis y de la equidad e igualdad de género como temas y objetivos transversales en los programas de la OEA", con el objetivo de contribuir a institucionalizar los temas de género en el trabajo de la Secretaria General de la OEA y de sus comisiones y agencias especializadas para apoyar la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos de

⁵⁴ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. *Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género* [CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)].

[http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf)

las mujeres. En este sentido, este proyecto busca fortalecer la capacidad interna de la OEA para reconocer, analizar, abordar, monitorear y evaluar el impacto de género en la formulación de políticas, la gestión de programas y la elaboración e implementación de proyectos.

En una base de quince años de teoría y práctica sobre la integración de género, el proyecto ha capacitado a un grupo de “facilitadores de género” de entre los departamentos y secretariados de la organización. Estas personas serán las responsables de fortalecer la capacidad de sus propios departamentos para reconocer y responder a las demandas de género. Para implementar este proyecto la CIM creó la Comunidad de Practica de Genero de la OEA, un espacio para el dialogo presencial y virtual, el intercambio de ideas y aprendizaje continuo sobre el pensamiento y la práctica de género en contextos institucionales, con miras a construir una organización que responda a las prioridades y los derechos de las mujeres del hemisferio. Este proyecto se llevó a cabo con el apoyo de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA)⁵⁵.

1.5 Consejo de Europa

En el ámbito europeo⁵⁶, el Consejo de Europa adoptó en 1950 el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades

⁵⁵ La Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional es el organismo oficial de Canadá para la asistencia al desarrollo. Tiene como objetivo apoyar el desarrollo sostenible en los países en desarrollo a fin de reducir la pobreza y contribuir a un mundo más seguro, justo y próspero. Para ello, concentra su ayuda en las siguientes seis prioridades: necesidades básicas humanas, la mujer en el desarrollo, servicios de infraestructura, derechos humanos, la democracia, el buen gobierno, el desarrollo del sector privado y el medio ambiente.

⁵⁶ Son numerosos los estudios sobre el principio de igualdad en el ámbito europeo por lo que se citan, entre otros, FIGUEROA BELLO, A., “No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE”, en FIGUERUELO BURRIEZA, A., e IBAÑEZ MARTINEZ, M.L., *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Comares-Universidad de Salamanca, Granada, 2006; FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia...*, op.cit. págs. 187-220; FREIXES SANJUAN, T., “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres”, en PALOMINO MANCHEGO, J.F. y REMOTTI CARBONELL, J.C. (coords.), *Derechos Humanos y constitución en Iberoamérica de Derecho Constitucional*. Lima, 2002; FREIXES SANJUAN, T., “La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea”, en FREIXES SANJUAN, T. (coord.), *Mujer y Constitución en España*. Centro de estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000; GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., *Derecho Constitucional Europeo: derechos y libertades*. Sanz y Torres, 2008; PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A. (coords.), *Integración Europea y Género*. Tecnos, 2014; SÁEZ LARA, C., “Igualdad ante la ley y no discriminación: las políticas de género”, en ÁLVAREZ CONDE, E. Y GARRIDO MAYOL, V. (eds.), *Comentarios a la Constitución Europea*. Tirant Lo Blanch-Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana, 2004; SANTOLAYA MACHETTI, P. y GARCIA ROCA, J., *La Europa de los Derechos: el Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2005.

Fundamentales (CEDH)⁵⁷, reconociendo entre otros derechos que “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio debe ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación” (art. 14)⁵⁸. El Protocolo núm. 12 del Convenio⁵⁹ proclama la igualdad con alcance general y por tanto permite entrar directamente a examinar este derecho en sí mismo considerado y sin tener que argumentar su dependencia de otro de los derechos reconocidos en el Convenio.

En 1961, el Consejo de Europa aprueba la Carta Social Europea⁶⁰. Como afirma el propio Consejo de Europa, esta Carta constituye la base o estándar mínimo de protección de los derechos sociales en ella contenidos y que todos los Estados miembros de esta Organización deberían garantizar a sus ciudadanos, en particular, a los más vulnerables. Precisamente, el Comité Europeo de Derechos Sociales⁶¹ ha contribuido decisivamente con su jurisprudencia a reforzar el mecanismo de control de la Carta mediante el sistema de informes y el sistema de reclamaciones colectivas. El Comité Europeo ha permitido confirmar que la Carta Social es un tratado que establece verdaderas obligaciones internacionales y no meras declaraciones programáticas. En este sentido, la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales ha conocido un desarrollo significativo en materia de empleo, de protección social y de lucha contra pobreza y la exclusión social. En

⁵⁷ CONSEJO DE EUROPA. *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*. Roma, 4.XI.1950. Ratificado por España por Instrumento publicado en el BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

⁵⁸. Véase el Preámbulo y los arts. 1 y 12 a 14 del CEDH. El texto consolidado incorpora las modificaciones del Protocolo núm. 11 relativo a la reestructuración del mecanismo de control establecido en el convenio (BOE núm. 143, de 16 de junio de 1998). Es importante destacar que la traducción del artículo 14 del Convenio Europeo publicada oficialmente en España incorpora el texto de la versión francesa: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio debe ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, (...)”, mientras que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos utiliza la versión inglesa desde su primera sentencia sobre el art. 14 (Caso del régimen de la lengua en Bélgica) por considerar que “garantizar sin discriminación” es más operativo que garantizar “sin distinción alguna” que impondría una igualdad de trato que a veces podría ser discriminatoria.

⁵⁹ CONSEJO DE EUROPA. *Protocolo número 12 del CEDH*, del 2000. Ratificado por España por Instrumento publicado en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 2008.

⁶⁰ CONSEJO DE EUROPA. *Carta Social Europea*, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Ratificada por España por Instrumento publicado en el BOE núm. 153, de 26 de junio de 1980.

⁶¹ Este Comité ha sido establecido por el artículo 25 de la Carta Social Europea para vigilar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Carta por los Estados parte.

todo caso, el Comité Europeo respeta las tradiciones y la diversidad de los Estados Partes en la Carta Social, forjando al mismo tiempo una especie de constitucionalismo social europeo. De este modo, diseña un estándar común en materia de protección efectiva de derechos sociales que relativiza la cuestión de la incorporación de la Carta Social y su aplicabilidad directa en los ordenamientos internos.

El Protocolo adicional a la Carta Social Europea (1988)⁶², recoge en su art. 1 el derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razones de sexo en los campos relativos al Acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso. Asimismo, se especifica que No se considerarán discriminatorias las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al período postnatal. Finalmente, legitima la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.

La Carta Social Europea revisada, firmada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y en vigor desde 1999⁶³, responde a la actualización y adecuación de este instrumento a la nueva realidad social que ha ido surgiendo con posterioridad a su adopción. Recoge los derechos de la Carta Social Europea, los del Protocolo adicional de 1988 así como otros que no se recogían en ninguno de los dos instrumentos. En materia laboral podemos resaltar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato sin discriminación por razón del sexo (nuevo art. 20), el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores con responsabilidades familiares (nuevo art. 27), y diversas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

⁶² CONSEJO DE EUROPA. *Protocolo adicional a la Carta Social Europea*, de 5 de mayo de 1988. Ratificado por España por instrumento publicado en el BOE núm. 99, de 25 de abril de 2000.

⁶³ La revisión de la Carta Social Europea fue firmada por España en el año 2000, sin embargo, hasta la fecha no ha procedido a su ratificación.

Destaca también el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica⁶⁴. Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del “honor” y las mutilaciones genitales, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. El Convenio tiene como objetivo proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia; prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluida mediante la autonomía de las mujeres; promover la cooperación internacional; y apoyar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado. La importancia del Convenio estriba en que supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con respecto a la violencia hacia la mujer.

La definición y ejecución de las actividades del Consejo de Europa en el campo de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres estaban encomendadas al Comité Director para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (CDEG) de la División de Igualdad de Género y Tráfico de Seres Humanos, adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos y Asuntos Jurídicos del Consejo. La tarea principal de las personas expertas que formaban parte del Comité (una por cada uno de los Estados miembros del Consejo de Europa) era la de impulsar acciones, tanto a nivel nacional como dentro del Consejo, para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, llevaba a cabo análisis, estudios y evaluaciones, define estrategias y medidas políticas y,

⁶⁴ CONSEJO DE EUROPA. *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, de 11 de mayo de 2011. Ratificado por España mediante Instrumento publicado en el BOE núm. 137, de 6 de junio de 2014, en vigor desde el 1 de agosto de 2014.

en caso necesario, redactando los instrumentos legales apropiados en las siguientes áreas:

- Promoción de la perspectiva de género.
- Fomento de la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad.
- Lucha contra la violencia sobre las mujeres.
- Lucha contra la trata de seres humanos con la finalidad de explotación sexual.

Además, el CDEG se encargaba de preparar las conferencias ministeriales de igualdad:

- Primera conferencia, Estrasburgo 1986. Políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión.
- Segunda conferencia, Viena 1989. Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Tercera conferencia, Roma 1993. Políticas para combatir la violencia contra las mujeres.
- Cuarta conferencia, Estambul 1997. La igualdad entre mujeres y hombres como criterio fundamental de la democracia.
- Quinta conferencia, Skopje 2003. Papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos.
- Sexta conferencia, Estocolmo 2006. Derechos humanos y desafíos económicos en Europa.
- Séptima conferencia, Bakú, 2010. Salvar la distancia entre la igualdad *de iure* y la igualdad *de facto* para alcanzar la igualdad real.

En el contexto de la reforma del Consejo de Europa que se está llevando a cabo, las estructuras de los Comités Directivos se están transversalizando y se están introduciendo nuevas metodologías de trabajo. Una de las consecuencias de este proceso ha sido la desaparición del CDEG y el lanzamiento del programa transversal de Igualdad de género, liderado por la

Comisión de Igualdad de Género⁶⁵, encargada de actuar de motor de cambio tanto en los Estados miembros como en el conjunto del Consejo de Europa para la implementación de los objetivos y estándares de igualdad de género en la realidad, entre los que se incluye el diseño de estrategias nacionales para incorporar la perspectiva de género.

Resulta especialmente destacable la labor del Consejo de Europa sobre la estrategia del *mainstreaming* de género. La definición que se cita con más frecuencia en los documentos europeos es la concebida por Mieke Verloo como Presidenta del Grupo de Personas Expertas en Mainstreaming de Género del Consejo, en los términos literales siguientes: “El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”⁶⁶.

El CEDH instauro el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) como órgano encargado de interpretar y aplicar el Convenio, cuyas sentencias son de obligado cumplimiento por parte de los estados que han ratificado el Convenio⁶⁷.

⁶⁵ La Comisión de Igualdad de Género tiene una composición reducida: 16 personas expertas nombradas por los Estados miembros (aunque cualquier Estado miembro puede mandar representante a las reuniones costeando sus gastos) y elegidas por el Comité Director de Derechos Humanos del que depende funcional y orgánicamente esta Comisión.

⁶⁶ CONSEJO DE EUROPA. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Madrid, 1999.

⁶⁷ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos o “Tribunal de Estrasburgo”, que se crea a partir del Convenio Europeo de Derechos Humanos, es una instancia supranacional de protección de los Derechos Humanos (DDHH). Al ser una instancia supranacional solo podrá conocer (admitir y juzgar) de los casos en que la jurisdicción nacional de los Estados miembros haya fallado, es decir, en los que los Estados miembros no hayan protegido o tutelado debidamente los Derechos Humanos contenidos en el Convenio o en sus Protocolos. Estos son casos en que el Estado demandado carezca en su ordenamiento jurídico interno de recursos directos y efectivos para la protección de los DDHH, casos en que el Estado carezca de medidas efectivas para la reparación del daño cometido, casos en que los tribunales del Estado funcionen de forma deficiente o ilógica, o, incluso, casos en los que el Estado no haya adoptado su Constitución a los requisitos necesarios o derechos básicos que impone en Convenio Europeo o sus protocolos adicionales a todos los Estados firmantes.

Solo podrá ser demandado un Estado miembro del Consejo de Europa y, por lo tanto, firmante del Convenio. Sin embargo, de forma idónea, podrán ser demandantes cualesquiera personas físicas o jurídicas (de forma individual o colectiva) que se consideren víctimas de una violación de algún Derecho Humano contenido en el Convenio. Independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, estado civil o capacidad jurídica. Esta limitación de legitimación a la persona que se sienta víctima evita que individuos ajenos a una violación puedan interponer una demanda.

Desde sus primeras sentencias, el TEDH ha analizado el sentido y alcance del artículo 14 del Convenio europeo fijando un estándar común que permite afirmar que una diferencia de trato no viola este artículo siempre que: (i) la medida o distinción, entre casos comparables, tiene una justificación objetiva, (ii) los efectos de la medida o distinción son compatibles con la naturaleza de

Además de los requisitos sobre el fondo del asunto y cuestiones preliminares, el Convenio establece unos requisitos de forma que toda demanda debe cumplir para poder ser admitida a trámite y, por lo tanto, para que pueda existir sobre ella un examen sobre el fondo.

En la Declaración de Interlaken de 2010, los Estados miembros del Consejo de Europa identificaron, al fin, la falta de conocimiento de los requisitos de forma, por parte de la vasta mayoría de los ciudadanos europeos, como uno de los grandes problemas, responsables de que el 95% de las demandas planteadas ante el TEDH fueran inadmitidas. Por ello se requirió a los Estados que informaran a sus ciudadanos y abogados de cuáles son los requisitos para interponer una demanda ante el TEDH y que sea admitida a trámite.

En enero de 2014, entró en vigor la modificación del art. 47 del Reglamento del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, mediante la cual se endurecen los requisitos formales necesarios para que se admita a trámite cualquier demanda. Para hacer una enumeración rápida de estos requisitos formales necesarios para la admisión a trámite de las demandas interpuestas podremos decir que:

1. Las demandas deberán ir cumplimentadas y firmadas con el fin de identificar al demandante; serán inadmitidas todas las demandas que sean anónimas, considerando como tal todas las demandas en las que no resulte obvia la identificación de las víctimas (demandantes).
2. Solo se podrá acudir a la jurisdicción del TEDH una vez agotados todos los recursos nacionales disponibles para solventar la violación de DDHH. Dentro de este requisito, debemos aclarar que también se podrá acudir al TEDH si en la jurisdicción nacional no existiera recurso efectivo o directo.
3. Es importante mencionar que es necesario que la demanda se interponga dentro de los 6 meses siguientes al agotamiento de las vías de recurso internas, es decir, a la resolución del último órgano judicial nacional (en el caso de España, a la pertinente Sentencia del Tribunal Constitucional o resolución que ponga fin al proceso ante él seguido).
4. No se admitirá a trámite ninguna demanda que sea esencialmente idéntica a una demanda anterior, es decir, que se base en los mismos hechos, alegue idénticas violaciones y cuyos sujetos activos (demandantes o víctimas) y pasivos (Estado demandado) sean los mismos. Tampoco admitirá ninguna demanda que haya sido sometida anteriormente a una instancia internacional diferente; dicha instancia debe ser pública, internacional, independiente y judicial.
5. Por último, es necesario rellenar el formulario que dispone el TEDH de forma exhaustiva. Cualquier demanda en que el formulario este incompleto conllevará la inadmisibilidad de la petición o demanda de forma automática. El formulario de la demanda debidamente cumplimentado será acompañado por todos los documentos pertinentes. Cualquier demanda incompleta será rechazada automáticamente por el tribunal. Dicho formulario es complejo y exige cuidadosa cumplimentación (incluyendo hechos y alegaciones jurídicas, véase el citado art. 47).

Recientemente, el Tribunal Supremo (TS) ha precisado los efectos que, a través de los recursos de revisión, deben necesariamente de producir los pronunciamientos del TEDH. El alto tribunal entiende que si el TEDH acuerda que un derecho ha sido vulnerado, esa declaración debe ser respetada en su integridad, aunque añade que no siempre será necesario declarar la nulidad íntegra de la sentencia dictada por el Tribunal español, sino que deberán precisarse los efectos en cada caso. El TS, dentro del máximo respeto al TEDH y a sus decisiones, reconoce que no le corresponde realizar consideraciones teóricas en rectificación, matización o ampliación de las afirmaciones realizadas por el Tribunal de Estrasburgo, en cuanto estas últimas reflejan su resolución definitiva respecto de la existencia de una vulneración de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio. Si el TEDH acuerda que un derecho ha sido vulnerado, esa declaración debe ser respetada en su integridad. Pero, partiendo de que las sentencias del TEDH no declaran la nulidad ni revocan la sentencia dictada por los tribunales del Estado demandado, el Supremo establece que le corresponde interpretar la decisión del tribunal europeo desde la racionalidad, con la finalidad de establecer de la forma más completa y justa sus efectos en el marco interno del Estado (STS núm. 330/2015, de 19 de mayo de 2015, Revisión núm. 20590/2014).

las sociedades democráticas, y (iii) existe proporcionalidad razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida⁶⁸.

Si los tres puntos del "test" o escrutinio resultan positivamente evaluados, la diferencia de trato no es discriminatoria y es compatible con las exigencias del art. 14 CEDH. Este escrutinio, que también es utilizado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y por los Tribunales Constitucionales de los Estados miembros, permite determinar la pertinencia de las normas incidentes en la igualdad y la no discriminación, su aplicación por los poderes públicos y los particulares, y su interpretación y aplicación judicial. Resulta también especialmente útil para la puesta en practica del *mainstreaming* de genero en la elaboración de las normas, de las sentencias, de los actos administrativos y de las políticas publicas, así como en la adopción justificada de medidas de acción positiva, pues permite determinar las situaciones en las que es necesario aplicar la igualdad de trato y, al mismo tiempo, justificar, si procede, la graduación de las diferencias de trato en un sentido no discriminatorio⁶⁹.

1.6 Consejo de Municipios y Regiones de Europa

El Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CCRE) ⁷⁰ aprobó en el año 2006 la Carta europea para la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local, con el objetivo de promocionar la igualdad de mujeres y hombres a nivel local y regional⁷¹.

⁶⁸ Para una detallada explicación del test sobre la igualdad y la no discriminación véase FREIXES SANJUAN, T., "La igualdad entre mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea",..., op.cit. págs. 30-31; FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*,..., op.cit. págs. 187-191.

⁶⁹ Para mayor información consultar el capítulo sobre la no discriminación del libro coordinado por FREIXES SANJUAN, T. y SEVILLA, J. *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. Ministerio de Administraciones Públicas, INAP, Madrid, 2005.

⁷⁰ FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*,..., op.cit. pág. 192.

El Consejo de los Municipios y Regiones de Europa (CCRE) es la más importante y la más antigua asociación de colectividades territoriales en Europa. Es la única organización que federa a las asociaciones de autoridades locales y regionales de 41 países europeos y representa, a través de ellas, todos los niveles de territorios - locales, intermediarios y regionales -. Desde su creación en 1951, el CCRE promueve la construcción de una Europa unida, pacífica y democrática fundada en la autonomía local, el respeto del principio de subsidiariedad y la participación de los ciudadanos. Su trabajo se organiza alrededor de dos pilares: 1. Influir en las políticas europeas en todos los ámbitos que afecten a las municipalidades y las regiones; 2. Constituir un foro de debate y de cooperación entre las autoridades locales y regionales de Europa.

⁷¹ Hasta la fecha han firmado la Carta local más de 1400 municipalidades, ciudades y regiones de 29 países, de España 123 municipios: Abadiño, Abanto-Zierbena, Agaete, Albacete, Albal, Alhama de Murcia, Almonte, Almoradí, Amurrio, Aranjuez, Archena, Arrigorriaga, Arroyo de la Encomienda, Artenara, Avilés, Azuqueca d'Henares, Balmaseda, Barakaldo, Barcelona, Barrika, Basauri, Berango, Bilbao, Bokaient, Bonrepòs y Mirambell, Busturia, Cabra del Santo Cristo, Calatayud, Calpe, Calvià, Camargo,

La Carta local afirma que la igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia; a fin de que se cumpla plenamente este derecho, no solamente ha de ser reconocido legalmente sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida, políticos, económicos, sociales y culturales.

La Carta invita a los gobiernos locales y regionales de Europa a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Para garantizar la aplicación de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización, comprometiéndose a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de la igualdad de manera real en sus diferentes ámbitos competenciales: la participación política, los servicios públicos, el urbanismo, entre otros. Con el fin de dar soporte a los signatarios de la Carta, el CCRE ha constituido, en marzo de 2012, un Observatorio sobre la Carta europea para la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local⁷².

La Carta recoge como principio general de actuación la estrategia del *mainstreaming* de género (remitiéndose al concepto dado por el Consejo de Europa, precitado). Así, en su Principio 5 se proclama explícitamente la necesidad de integrar la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales para que avance la igualdad de mujeres y hombres; la dimensión del género debe ser tenida en cuenta en la elaboración

Campanario, Camporrobles, Castellón de la Plana, Ciudad Real, Collado Villalba, Colmenar Viejo, Córdoba, Donostia - San Sebastián, Ejea de los Caballeros, Elburgo, Elda, Elorrio, Ermua, Errenteria, Finestrat, Galapagar, Gavà, Gernika-Lumo, Getafe, Getxo, Gijón, Gerona, Gordexola, Guardamar del Segura, L'Hospitalet de Llobregat, Huelva, Ibiza, Javea, Erandio Elizate, La Carolina, La Vall d'Uixó, Gran Canaria, Llodio, Legorreta, Leioa, León, Madrid, Majadahonda, Málaga, Mejorada del Campo, Batanea de Segura, Móstoles, Mutxamel, Mungia, Muskiz, Ondárroa, Aplanó, Habló, Petrer, Pineda de Mar, Pizarra, Pozuelo d'Alarcón, Puente Genil, Ribadeo, Saguntot, Sant Josep de la Atalaya, Santa Fe, Santa Lucía, Santa Maria Gran Canaria, Santander, Sax, Segorbe, Sestao, Sopelana, Tarragona, Explanó, Tolosa, Torres de la Alameda, Totana, Tres Cantos, Ugao-Miraballes, Urnieta, Valdemoro, Valencia, Valsequillo de Gran Canaria, Villafafila, Villamayor, Villena, Zalla, Grande Canaria (cabildo insular), Ibiza (consejo insular), La Aplanó (cabildo insular), La Serena (mancomunidad), Mallorca (consejo insular), Albacete (provincia), Barcelona (diputación), Cáceres (provincia), Granada (provincia), Jaén (provincia), Valladolid (provincia), Federación Aragonesa de Municipios.

⁷² El sitio web del Observatorio de la Carta presenta ejemplos de buenas prácticas en materia de igualdad de géneros. Comprende igualmente un guía sobre la manera de elaborar y poner en marcha un plan de acción de igualdad (www.ccre.org).

de las políticas, en los métodos e instrumentos que afectan la vida cotidiana de la población local por medio de técnicas de incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y en la toma en consideración del género en la elaboración y el análisis de los presupuestos.

Además, entre los mecanismos para conseguir la igualdad el artículo 9 de la Carta prevé la Valoración de Género, explicitando las siguientes medidas:

- La revisión de políticas, procedimientos, prácticas, y modelos en uso, de manera que se aprecie si en los mismos existen discriminaciones, si están fundados en estereotipos de género y si tienen en cuenta, de manera adecuada, las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- La revisión de la concesión de recursos financieros con los objetivos de igualdad.
- La identificación de las prioridades y de los objetivos de las intervenciones públicas, de manera que recogan las cuestiones pertinentes sobre igualdad de mujeres y hombres.
- La aplicación, desde el comienzo del proceso, de un análisis de las propuestas de nuevas políticas con la finalidad de identificar su impacto potencial sobre las mujeres y sobre los hombres, y de recoger las decisiones finales a la luz de este análisis.
- La consideración de las necesidades o los intereses de quien sufre discriminaciones múltiples.

1.7 Unión Europea

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo ha sido un postulado de gran relevancia en el desarrollo de la política social del derecho comunitario⁷³.

La primera primera expresión del principio de no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento comunitario se recogía en el artículo 119 del Tratado

⁷³ Para un análisis detallado sobre la posición jurídica de la igualdad en los Tratados comunitarios vigentes véase FREIXES SANJUAN, T. *La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Una valoración tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa*. Themis, Revista Jurídica de Igualdad de Género, núm. 9, Primer semestre, 2011; FREIXES SANJUAN, T., "La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia,..." op.cit. págs. 15-65.

de Roma de 1957, disponiendo que cada Estado miembro aplicaría el principio de igualdad de remuneración entre los trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo, influenciado por el Convenio núm. 100 de la OIT de 1951, precitado, que postulaba la igualdad salarial. Este precepto significó el punto de partida para la implementación de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en materia de acceso y promoción al empleo, en materia de protección de la Seguridad Social, y en general, en materia de condiciones de trabajo en el ordenamiento comunitario.

Más adelante, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989, aun sin ser un texto con valor jurídico obligatorio, tuvo un significado muy relevante en lo que se refiere a la instauración de una política social en la Comunidad Europea. Así, el Preámbulo de la Carta se reconoce el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, y el artículo 16 desarrolla el principio de igualdad de género de manera muy avanzada: “Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre mujeres y hombres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional (...)”.

Los avances del Tratado de Maastricht, firmado en 1992, se establecieron en el Protocolo Número 2 y en el Acuerdo sobre Política Social, recogiendo una reinterpretación del concepto de retribución a efectos del principio de igualdad entre trabajadoras y trabajadores en materia de cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social. Con la aparición de estos textos se instauran las bases para el desarrollo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en torno a la interpretación y aplicación del art. 119 TCEE.

Con posterioridad, en 1997, se firmó el Tratado de Ámsterdam en el que se sitúa la igualdad como objetivo de la Comunidad Europea. Se reconoce que en todas las distintas políticas comunitarias – enunciadas en el art. 2 TCE -, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad (art. 3 TCE). Además, se atribuyó

expresamente al Consejo competencias para adoptar medidas adecuadas para erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (art. 13 TCE).

Lo más destacable de los preceptos del Tratado de Ámsterdam es que en ellos no puede encontrarse referencia alguna al ámbito económico-laboral. Esto va a representar el inicio de una nueva configuración de los derechos fundamentales y de la política social no ya como un elemento al servicio de la consecución del mercado único, sino como una línea de acción común a seguir por la Comunidad y, por extensión, por los Estados miembros en todos los campos (principio de transversalidad) si bien es cierto que, dada la tradición de la Comunidad Europea, este avance se verá reflejado principalmente en el ámbito laboral.

Por su parte, el art. 141 TCE dispuso la “obligación de cada Estado miembro de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución en trabajadores y trabajadoras para un trabajo de igual valor”, e introdujo un apartado 4 en el nuevo art. 141 TCE conforme al cual los Estados están facultados para “mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de las actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. Así pues, en Amsterdam el objetivo concreto es la eliminación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres y la promoción de su igualdad.

El Tratado de Lisboa firmado en 2007, incorpora en diversos artículos el objetivo de la igualdad de género. Ya en el art. 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) reformado se establece como uno de los valores en que se fundamenta la Unión la igualdad (al que cabe entender incorporado su componente de igualdad entre mujeres y hombres). También se dispone que en las políticas internas la Unión tiene que combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres (art. 3.3 TFUE). Se contempla además que en las relaciones exteriores la Unión afirmará y promoverá sus valores (art. 3.5 TFUE), entre ellos la igualdad de mujeres y hombres.

La consideración de la igualdad como valor común de la Unión tiene un significado jurídico concreto y unas funciones determinadas, así, implica que debe estar presente en todos sus objetivos internos y externos, y que de ser

puesto en peligro por algún Estado, este riesgo justificaría la incoación del procedimiento de sanción previsto en el art. 7 TUE⁷⁴.

Finalmente señalar que el Tratado de Lisboa obliga además a que la Unión Europea se adhiera al Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 6.2 TUE), precitado.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada en Niza en el año 2000 sin valor jurídico vinculante, valor que sí le ha otorgado el Tratado de Lisboa (art. 6.1 TUE), incorpora las interpretaciones más progresivas de la igualdad que se han producido en el Derecho de la Unión Europea y en la jurisprudencia tanto del Tribunal de Justicia como de los Tribunales Constitucionales de algunos Estados miembros de la Unión Europea. La Carta incluye un Capítulo entero dedicado a la igualdad, que abarca los arts. 20 a 26. En el art. 20 se enuncia el principio general de la igualdad en los siguientes términos: “Todas las personas son iguales ante la ley”. El art. 21 se refiere a la prohibición de discriminación: “Se prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo (...)”. Se dedica el art. 23⁷⁵ a consagrar la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos prioritarios de la Unión Europea: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”. El art. 33⁷⁶ garantiza el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y la protección de la familia en los planos jurídico,

⁷⁴ FREIXES SANJUAN, T. “La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia,...” op.cit. págs. 20-22.

⁷⁵ Este artículo se inspira en el art. 20 de la Carta Social Europea revisada, de 3 de mayo de 1996, y en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. El párrafo segundo recoge en una fórmula más breve el apartado 4 del art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme al cual el principio de igualdad de trato no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o a prevenir o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

⁷⁶ El apartado 1 del art. 33 se basa en el art. 16 de la Carta Social Europea. El apartado 2 se inspira en la Directiva 92/85/CEE del Consejo 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, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Se basa asimismo en el art. 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el art. 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término «maternidad» abarca el período desde la concepción a la lactancia.

económico y social, fundamentándose en la igualdad salarial del antiguo art. 119 TCEE. El art. 53 contiene una cláusula transversal a todos los derechos reconocidos por la Carta: “Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el Derecho de la Unión, la Comunidad o los estados miembros, y en particular el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como por las constituciones de los Estados miembros”; de esta manera, a todos los derechos reconocidos por la Carta se tendrá que aplicar siempre el nivel de protección y garantía más alto.

A partir de estas previsiones normativas de los Tratados comunitarios, el derecho derivado comunitario regula las diferentes manifestaciones específicas de la igualdad⁷⁷: igualdad de remuneraciones, igualdad en el empleo y el trabajo, igualdad de trato en la seguridad social y en la ayuda social, conciliación entre la vida familiar y profesional, el trabajo a tiempo parcial, prohibición del acoso sexual en el trabajo, las acciones positivas en el ámbito profesional, la igualdad en el uso y consumo de bienes y servicios, la igualdad en la acción exterior de la UE, la lucha contra la trata de seres humanos, la participación equilibrada en la toma de decisión, y la lucha contra la violencia de género⁷⁸.

⁷⁷ Para una información detallada, véase FREIXES SANJUAN, T., “La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia,...”, op. cit. págs. 35-64; FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Malefín de recursos. Género y Ciencia*,..., op.cit. págs. 193-206.

⁷⁸ Recopilación de normas comunitarias de FREIXES SANJUAN, T., “La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia,...”, op.cit.; y GENSANA RIERA, A., *Informes de Impacto de Género*, Col·leció Eines núm.1, Institut Català de les Dones, 2005. Pueden consultarse también estos textos para una explicación detallada de las normas derivadas siguientes:

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, que complementa el artículo 141 y exige una retribución igual por “un trabajo al que se le atribuye un mismo valor”.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, que amplía el ámbito de aplicación del artículo 141, establece el principio de igualdad de trato en relación con la ocupación y ofrece una oportunidad para adoptar medidas de actuación positiva.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, por la cual se aplica de forma progresiva el principio de igualdad de trato en relación con los regímenes obligatorios de seguridad social.

No menos importante es la labor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que ha dictado numerosas sentencias sobre la igualdad entre mujeres y hombres que han contribuido a eliminar las discriminaciones normativas y de hecho existentes⁷⁹. En materia laboral destacan el asunto caso Defrenne I⁸⁰ en

-
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la cual se aplica el principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de la seguridad social.
 - Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las actividades autónomas, incluida la agricultura.
 - 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 la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica de acuerdo con el apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), dirigida a mejorar la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.
 - Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, dirigido a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral. Ésta fue la primera directiva de aplicación de un acuerdo marco realizado por los interlocutores sociales a escala comunitaria.
 - Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 96/34/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental.
 - Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, según la cual les corresponde a las personas demandadas por discriminación en el puesto de trabajo demostrar que no se ha violado el principio de igualdad de trato (inversión de la carga de la prueba).
 - Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral, así como aplicar un acuerdo marco realizado por los interlocutores sociales a escala comunitaria.
 - Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
 - Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
 - Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
 - 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 la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE).
 - Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
 - Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

⁷⁹ El procedimiento ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea o “Tribunal de Luxemburgo” se caracteriza, a diferencia de los procedimientos ante algunos Tribunales Supremos nacionales, por dos elementos. Por una parte, el procedimiento ante el Tribunal de Justicia se rige por normas jurídicas

la que el tribunal estipula que los regímenes o prestaciones de seguridad social quedan excluidos del concepto de remuneración; el caso Defrenne II, ya citado⁸¹, en la que el Tribunal establece que el antiguo artículo 119 hoy artículo 141 es susceptible de ser invocado ante las jurisdicciones nacionales; y el caso Defrenne III⁸², en la que se prohíben las discriminaciones por razón de sexo en las condiciones de empleo y trabajo, constituyendo un derecho fundamental que garantiza el Derecho Comunitario. Sin embargo, interesa destacar la jurisprudencia sobre las medidas de acción positiva, ya que ha sido más polémica. En el caso Kalanke⁸³ y el caso Marschall⁸⁴ se juzgaban medidas de acción positiva establecidas por los Estados y se discutía su posible contradicción con el art. 141 TCE y con la Directiva 76/207/CEE, precitados. Estas medidas establecían la preferencia del sexo menos representado en el acceso a la función pública en igualdad de condiciones. El Tribunal de Justicia estableció que las medidas estatales contradecían el Derecho Comunitario si eran de aplicación automática y no preveían una excepción o “cláusula de apertura”, que permitiera modular la medida en el caso concreto; de esta forma, se consideró que la igualdad de oportunidades es una “excepción” al principio de igualdad de trato y que, por tanto, debe aplicarse restrictivamente.

Con posterioridad a estas sentencias, la aprobación del Tratado de Ámsterdam significó un nuevo marco normativo para juzgar las medidas de acción positiva; la Sentencia del Tribunal en el caso Badeck⁸⁵ introdujo importantes cambios en su argumentación jurídica pues acogió la tesis de que la igualdad formal e igualdad material son complementarias y que, por tanto, las medidas de acción positiva no pueden considerarse una excepción al principio de igualdad de trato. Ahora bien, el Tribunal completó esta tesis con la afirmación de la

imperativas que figuran tanto en los Tratados como en el Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia y en su Reglamento de Procedimiento; por consiguiente, el Tribunal de Justicia no puede apartarse de tales normas. Por otra parte, el procedimiento ante el Tribunal de Justicia está sometido a un régimen lingüístico apropiado para una Comunidad multilingüe, régimen que condiciona la naturaleza y el objetivo de las fases escrita y oral.

⁸⁰ STJCE, de 25 de mayo de 1971, as. C-80/70, caso Defrenne/Estado Belga.

⁸¹ STJCE, de 8 de abril de 1976, as. C-43/75, caso Defrenne/Sabena.

⁸² STJCE, de 15 de abril de 1978, as. C-149/77, caso Defrenne/Sabena.

⁸³ STJCE, de 15 de octubre de 1995, as. C-450/93, caso Kalanke/Ciudad de Bremen.

⁸⁴ STJCE, de 11 de noviembre de 1997, as. C-409/95, caso Marschall/Land Nordrhein-Westfalen.

⁸⁵ STJCE, de 28 de marzo de 2000, as. C-158/97, caso Badeck y otros/Parlamento de Hesse.

necesidad de que la medida de acción positiva sea conforme con el principio de proporcionalidad, estableciendo que la preferencia de la candidata (o miembro del sexo menos representado) sólo es conforme con el Derecho comunitario si ésta había obtenido la misma calificación que su competidor varón.

Posteriormente, en el caso *Abrahamsson*⁸⁶ se juzgó un supuesto en que se había dado preferencia en la contratación a una mujer con una cualificación inferior a la del varón y el Tribunal de Justicia declaró dicha medida contraria al Derecho Comunitario. Estas argumentaciones se reiteran en el caso *Briheche*⁸⁷. La conclusión que puede deducirse de esta jurisprudencia es que el Tribunal de Justicia ha admitido la posibilidad de aplicar medidas de acción positiva que favorezcan al sexo infrarepresentado en materia de contratación y promoción siempre que se respete el principio de proporcionalidad entre los objetivos perseguidos y los fines utilizados. Para que pueda considerarse que el principio de proporcionalidad se ha cumplido deben darse los siguientes presupuestos: los meritos alegados entre quienes se dirime la plaza deben ser equivalentes; tiene que incluirse una cláusula de apertura y articularse un procedimiento que asegure que se tendrán en cuenta todas las circunstancias de las personas que concurren a la candidatura⁸⁸.

El compromiso de la Unión Europea para integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias se formalizó en el año 2006 con la aprobación de la Comunicación sobre transversalidad de la igualdad⁸⁹, ante la constatación de que decisiones políticas que en principio parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y los hombres produciendo una discriminación indirecta⁹⁰. Esta Comunicación presenta en primer lugar el

⁸⁶ STJCE, de 6 de julio de 2000, as. C-407/98, caso *Abrahamsson*/Gobierno sueco.

⁸⁷ STJCE, de 30 de septiembre de 2004, as. C-310/03, caso *Briheche*/Gobierno francés.

⁸⁸ Para una información detallada sobre el contenido jurídico de las sentencias emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, véanse las publicaciones y documentos de la Cátedra Jean Monnet de Derecho Constitucional Europeo de la Universidad Autónoma de Barcelona: <http://eucatcons.uab.cat/>, y FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia,...*, op.cit. págs. 207-213.

⁸⁹ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación, de 21 de febrero de 1996, Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias* [COM (1996) 67 final - no publicada en el Diario Oficial].

⁹⁰ La discriminación indirecta se define en la Directiva 2006/54/CE, precitada, como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El Tribunal de Justicia de la UE define estas discriminaciones como no

acervo comunitario en materia de igualdad y las perspectivas de acción en los distintos ámbitos:

- Empleo y mercado de trabajo. La Comisión tiene intención de continuar la reestructuración del marco jurídico de la igualdad y de racionalizar e integrar mejor sus medidas de apoyo a estudios sobre el empresariado femenino y la compaginación de la vida familiar con la vida profesional.
- Las mujeres que dirigen empresas y las cónyuges colaboradoras en las pymes, en los sectores de la agricultura y de la pesca, entre otros. La Comisión se propone reforzar las acciones en favor de las mujeres emprendedoras y empresarias a través de una mejora de la flexibilidad del trabajo y de la cualificación profesional y de un mayor acceso al crédito.
- Educación y formación. En el conjunto de las acciones comunitarias sobre estas áreas se pretende incluir la igualdad de oportunidades como objetivo específico o como prioridad adicional.
- Derecho de las personas. La Comisión ha iniciado acciones de lucha contra la violencia hacia las mujeres y de lucha contra el tráfico de personas y la rehabilitación en la sociedad de las víctimas de este tráfico. Se prevén actividades para mejorar la seguridad y la integridad de las mujeres refugiadas.
- Cooperación al desarrollo. La Comisión seguirá integrando el principio de «transversalidad» en las políticas de desarrollo de la Comunidad y en los acuerdos de cooperación al desarrollo con los países en vías de desarrollo, valiéndose de las estrategias ya elaboradas en este ámbito⁹¹.
- Información. La Comisión considera necesaria la puesta en marcha de una política de comunicación coherente, sistemática, visible y adaptada a públicos diferentes.

declaradas o manifestadas literalmente, que no se justifican mediante elementos objetivos y razonables, que están presentes en las normas, sentencias, actos administrativos o actividades privadas y que producen efectos discriminatorios.

⁹¹ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 21 de junio de 2001, sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los sexos* [COM (1995) 423 final - no publicada en el Diario Oficial].

- Política de personal. La Comisión aplica internamente la política de igualdad de oportunidades a su personal a través de programas de acciones positivas.

La segunda parte de la Comunicación de 1996 expone el papel que desempeñan los Fondos Estructurales, que constituyen el principal instrumento financiero de la Comunidad y cuya intervención afecta a varios ámbitos de la promoción de la igualdad de oportunidades. La Comisión reconoce en esta Comunicación que la aplicación progresiva de estas orientaciones exige un refuerzo significativo de la cooperación en los servicios de la Comisión, así como con los Estados miembros y los diferentes agentes y organizaciones interesados.

En 1998 la Comisión elabora una guía para la evaluación del impacto de género⁹², diseñada para aplicarse en el seno de la Comisión. Esta Guía se estructura en cuatro apartados, el I, titulado “Introducción”, el II, titulado “Los conceptos básicos”, el III, titulado “Pertinencia con respecto al género”, incluyendo un subapartado sobre “Comprobación de la pertinencia con respecto al género”, y el IV, titulado “Evaluación del impacto en función del género”, incluyendo un subapartado sobre “Criterios para la evaluación del impacto en función del género”, y acabando con “Algunos ejemplos”.

Nos centraremos en los dos subapartados incluidos en los apartados III y IV donde se resumen los pasos a realizar en la evaluación del impacto en función del género:

1) Comprobación de la pertinencia con respecto al género. “En un proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, el primer paso consiste en ver si la dimensión de género es pertinente para la política en cuestión. Para ello es necesario disponer de datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse las cuestiones apropiadas: (i) ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos objetivo? ¿Afectará a la vida diaria de una o varias partes de la población? (ii) ¿Existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, la

⁹² COMISIÓN EUROPEA. *A Guide to Gender Impact Assessment [Guía de evaluación del impacto de género]*. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998.

participación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a un sexo)? Si la respuesta a cualquiera de estas dos cuestiones es positiva, la dimensión de género es pertinente. Entonces hay que evaluar el impacto potencial de la propuesta en los hombres y en las mujeres”.

2) Criterios para la evaluación del impacto en función del género. Un criterio se construye sobre las “diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito en cuestión, por ejemplo: (i) la participación: desglose por sexo del grupo o grupos objetivos; representación de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones; (ii) los recursos: distribución de recursos cruciales como tiempo, espacio, información y dinero, poder político y económico, educación y formación, trabajo y carrera profesional, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, ocio; (iii) las normas y los valores que influyen sobre los roles tradicionales establecidos o la división del trabajo en función del sexo, las actitudes y comportamiento de las mujeres y hombres, respectivamente, así como las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas; (iv) los derechos para hacer frente a la discriminación directa o indirecta, los derechos humanos (incluida la libertad frente a toda violencia de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas que afectan a la dignidad) y el acceso a la justicia en un entorno jurídico, político o socioeconómico”. Otro criterio se construye sobre la interrogante concreta de “cómo pueden las políticas contribuir a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en cuanto a las tasas de participación, la distribución de los recursos, las prestaciones, tareas y responsabilidades en la vida pública y privada, la consideración y la atención que se prestan al hombre y a la mujer, a las características masculinas y femeninas, en cuanto al comportamiento y las prioridades”.

En el epígrafe último de la Guía “Algunos ejemplos” se muestran tres casos, el primero sobre transportes, “un sector aparentemente neutro... aunque un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a las modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados: las mujeres tienen acceso a un coche particular con menos frecuencia que los hombres, y utilizan más los transportes

públicos”. El segundo de los ejemplos referido al trabajo a tiempo parcial donde “hay que tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres por lo que respecta al tiempo consagrado a un trabajo remunerado y a otro no remunerado”. Finalmente, el tercer ejemplo referido a “plantearse seriamente la desegregación del mercado de trabajo”, buscando la eliminación tanto de la segregación horizontal – fomentando la contratación de mujeres en los sectores masculinizados y la de hombres en los feminizados- como de la segregación vertical –el techo de cristal impeditivo del acceso de las mujeres al mando-.

En definitiva, se trata de una breve Guía de ocho páginas de contenido incluidos los tres ejemplos citados.

Como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, merece señalarse la aprobación de diversos documentos estratégicos y programas de acción comunitaria⁹³:

- Pacto europeo para la igualdad de género 2006⁹⁴. El pacto establece el compromiso de impulsar en el seno de la UE las medidas necesarias para que la igualdad de mujeres y hombres sea una realidad; uno de sus ámbitos de actuación es el refuerzo de la gobernanza⁹⁵ mediante la integración de la dimensión de género en las políticas.
- Pacto europeo para la igualdad entre hombres y mujeres 2011-2020⁹⁶. Bajo la presidencia húngara de la UE se acometió la aprobación del nuevo pacto europeo para adaptarlo a la estrategia económica de Europa 2020. El documento destaca que no se ha alcanzado la igualdad

⁹³ FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia,...*, op.cit. págs. 214-220; DOMINGUEZ ALCÓN, C., FOREST, M., y SÉNAC, R., *Qué políticas para qué igualdad. Debates sobre el género en las políticas públicas en Europa*. Tirant Humanidades, 2013.

⁹⁴ CONSEJO EUROPEO. *Pacto europeo para la igualdad de género*. Conclusiones del Consejo Europeo de Bruselas celebrado en marzo de 2006, doc. 7775/1/06.

⁹⁵ El concepto de gobernanza designa las normas, procesos y comportamientos que influyen en el ejercicio de los poderes, especialmente desde el punto de vista de la apertura, la participación, la responsabilidad, la eficacia y la coherencia. En este sentido, véase MANCILLA i MUNTADA, F., *La recepció a Catalunya del dret a una bona administració. La governança i el bon Govern*. Institut d'Estudis Autònoms, Generalitat de Catalunya, 2014.

⁹⁶ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020) (2011/C 155/02)*. DOUE núm. C 155 de 25 de mayo de 2011.

entre sexos y hace hincapié en la necesidad de que las políticas nacionales incidan en la erradicación de la desigualdad salarial, en la lucha contra la violencia de género, en la conciliación entre la vida familiar y la profesional, en una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral a todos los niveles. En cuanto al *mainstreaming* de género, el Pacto cita explícitamente la necesidad de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

- Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador⁹⁷. Esta estrategia es la continuación de la Estrategia de Lisboa aprobada en el año 2000, y en ella se marcan las directrices y las herramientas necesarias para que Europa pueda salir de la crisis económica a corto plazo. Cabe señalar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se aborda de manera colateral y secundaria y no como uno de los ejes prioritarios de la política comunitaria, contradiciendo lo establecido en los principales instrumentos jurídicos de la UE en los cuales, como ya se ha indicado, se recoge la igualdad entre mujeres y hombres desde diferentes dimensiones: i) como derecho fundamental; ii) como un principio que debe aplicarse transversalmente en todas las políticas y actividades; y iii) como uno de los objetivos prioritarios de la Unión⁹⁸.
- Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007-2013)⁹⁹. Tiene por objeto contribuir a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos

⁹⁷ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación, de 3 de marzo de 2010, denominada Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* [COM (2010) 2020 final – no publicada en el Diario Oficial].

⁹⁸ Ante el déficit sobre temas de igualdad en la Estrategia 2020, el Parlamento Europeo aprobó la *Resolución, de 16 de junio de 2010, sobre la Estrategia UE 2020* (DOUE de fecha 12 de agosto de 2011) en la que lamenta que los objetivos principales definidos por el Consejo Europeo no incluyan la igualdad de género y pide que se formule un plan en esta materia, fundamentalmente para erradicar la diferencia de retribución existente entre hombres y mujeres y garantizar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito político, promoviendo al mismo tiempo las oportunidades profesionales para las mujeres, y subrayando la necesidad de mejorar las condiciones que permitan conciliar la vida profesional y familiar.

⁹⁹ PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO. *Decisión 1672/2006/CE, de 24 de octubre de 2006, por la que se aprueba el Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007-2013)*. DOUE de 15 de noviembre de 2006.

sociales a través de actividades de análisis y aprendizaje mutuo, de sensibilización y difusión, además de ayudas económicas a los principales actores. Una de las cinco secciones del Programa está dedicado a igualdad de género, en el que se desarrollan actuaciones de apoyo a la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de fomento de la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Comunidad, tales como el análisis, los estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores; el apoyo a la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres; la formación de los profesionales, y la creación de redes en materia de igualdad, sensibilización, difusión de la información; el fomento del debate sobre los principales desafíos y aspectos políticos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, y a la integración de la perspectiva de género.

- Fondos Europeos¹⁰⁰. Las intervenciones de los Fondos de la Política de Cohesión constituyen un poderoso instrumento de financiación de las políticas públicas en la medida en que absorben más de un tercio del presupuesto comunitario y se concentran en variados ámbitos de actuación, todos ellos considerados estratégicos para la consecución de los objetivos de la Unión Europea a largo plazo: investigación, desarrollo tecnológico, innovación, sociedad de la información, inclusión social, empleo, igualdad de oportunidades, eficiencia energética, medio ambiente, educación, formación, etc. La Unión Europea, en el período 2014-2020, establece el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), obligando a que sea tenido en

¹⁰⁰ PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO. *Reglamento (UE) núm. 1303/2013, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) núm. 1083/2006 del Consejo*. DOUE L 347 de 20 de diciembre de 2013.

El art. 7 de este Reglamento bajo el título Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, establece: "Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación".

cuenta en las fases de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los programas operativos, esto es, en todas las fases de aplicación de los Fondos.

- Foro europeo Beijing+15¹⁰¹. Entre las conclusiones extraídas de los debates celebrados se indica que “es indispensable introducir la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas macro y microeconómicas, así como en las políticas de empleo, incluyendo la negociación colectiva”.
- Reunión informal de las ministras y ministros de igualdad¹⁰². En esta reunión, desarrollada bajo el lema "La igualdad entre mujeres y hombres como base del crecimiento y del empleo", los 27 Estados miembros debatieron cuestiones políticas para impulsar la perspectiva de género en el marco de la nueva "Europa 2020".
- Declaración del trío de presidencias¹⁰³. La Declaración reitera a los Estados miembros la necesidad de dar la máxima prioridad a la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Unión Europea.
- *Carta de la Mujer*¹⁰⁴. Aprobada por la Comisión en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En la Carta se renueva el compromiso de la UE por la igualdad entre los sexos y la consolidación de la perspectiva de género en todas sus políticas.
- Consejo Europeo de empleo, política social, sanidad y consumo (EPSSCO)¹⁰⁵. La Unión Europea acordó incorporar la igualdad entre

¹⁰¹ Foro europeo Beijing+15, celebrado en Cádiz los días 4 y 5 de febrero de 2010.

¹⁰² Reunión informal de las ministras y ministros de igualdad, celebrada en Valencia el 26 marzo de 2010.

¹⁰³ Declaración del trío de presidencias España, Bélgica y Hungría, adoptada el 26 de marzo 2010.

¹⁰⁴ COMISIÓN EUROPEA. *Declaración adoptada con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer* [COM (2010) 78 Final].

¹⁰⁵ Consejo Europeo de empleo, política social, sanidad y consumo, celebrado en Luxemburgo el 7 de junio de 2010.

mujeres y hombres como elemento necesario en la Estrategia 2020 señalando en sus conclusiones que: “La nueva Estrategia 2020 debe asumir el principio de Igualdad de género como un motor para la generación de empleo y de crecimiento económico”¹⁰⁶.

Actualmente, la hoja de ruta de la UE en materia de igualdad está recogido en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015¹⁰⁷. Este plan de trabajo es el resultado de todo aquello que ya se ha ido llevando a cabo en períodos anteriores en la UE¹⁰⁸ y toma como punto de referencia la Carta de la Mujer, antes citada, y las recomendaciones formuladas por el Parlamento europeo sobre la evaluación de los resultados de los planes de trabajo anteriores¹⁰⁹.

La nueva Estrategia de igualdad, de enfoque dual, prevé entre las cuestiones horizontales la integración de la perspectiva de género como parte integrante de la formulación de políticas de la Comisión mediante procesos de evaluación de impacto de género. Los ámbitos de intervención en los que debe aplicarse el principio de transversalidad son:

- Ámbito económico y social, concibiendo estrategias para conseguir igual independencia económica, lo que pasa por la adopción de medidas que faciliten la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo. De esta manera, se contribuye también a alcanzar el objetivo

¹⁰⁶ Conclusiones adoptadas en el Consejo EPSSCO de 30 de noviembre de 2009.

¹⁰⁷ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* [COM (2010) 491 final - no publicada en el Diario Oficial].

¹⁰⁸ Básicamente han sido seis programas comunitarios de igualdad que la Unión Europea ha implementado desde la década de los años ochenta del siglo pasado. El Primer Programa de Acción Comunitario 1982-1985 enfocó el tema de igualdad en materia de educación. Durante la vigencia de este Programa se creó en 1984 en el Parlamento Europeo un Comité de Derechos de la Mujer que ha impulsado una serie de resoluciones planteadas en los diferentes programas de acción. El Segundo Programa Comunitario 1986-1990 apuntó a la condición del reparto igualitario de tareas familiares y las concernientes al mundo laboral para conseguir una mayor igualdad en este ámbito; más adelante con el Tercer Programa Comunitario 1991-1995 la Comisión incluye la Política Social como cuestión central dentro del proceso de integración europea. Con el Cuarto Programa 1996-2000 los Estados parte se comprometían al desarrollo de acciones conjuntas para fomentar una mayor participación de la mujer en la esfera pública. El Quinto Programa 2001-2005 se profundiza en la segregación laboral de la mujer y en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En el Sexto Programa 2006-2010 se apuesta por la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género.

¹⁰⁹ PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución, de 17 de junio de 2010, sobre la evaluación de los resultados del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 y recomendaciones para el futuro (2009/2242(INI))*. DOUE núm. C236E, de 12.08.2011.

marcado en la estrategia Europa 2020 de lograr una tasa de empleo del 75 % de empleo de mujeres y hombres de 20 a 64 años.

- Participación y representación en los órganos de decisión, mejorando la participación de las mujeres en los procesos y puestos de toma de decisión, constatando que el desequilibrio entre hombres y mujeres “representa un importante obstáculo al objeto europeo de una mejora de la competitividad y de una mejor explotación del potencial de innovación”.
- Disfrute de los derechos sociales, potenciando la participación de la mujer en el mercado de trabajo en ámbitos de actividad “no tradicionales”, con cita expresa de las profesiones “verdes e innovadoras”, y premiando a las empresas que potencien esas políticas de igualdad. Asimismo, se velará por la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor¹¹⁰.
- Cambio de roles y estereotipos masculinos y femeninos, mediante acciones de sensibilización y formación en género y la lucha contra la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011¹¹¹, solicita a la Comisión y los Estados miembros que recaben, analicen y publiquen datos estadísticos fidedignos desglosados por sexo e indicadores cualitativos de género a fin de poder evaluar y actualizar debidamente la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 citada, así como que examinen el carácter transversal de la igualdad de género en todas las políticas.

¹¹⁰ Según el informe de 2014 de la Comisión Europea *Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, la diferencia salarial en la UE es del 16,2%, existiendo importantes diferencias entre los distintos Estados miembros, yendo del 30,9% en Estonia al 4,9% en Italia. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

¹¹¹ PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución, de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011*. Texto aprobado P7_TA (2012)0069.

En octubre de 2013 la Comisión publicó el Informe Intermedio de Evaluación de la Estrategia Europea de Igualdad¹¹². Según la Comisión los principales avances hasta este momento son:

- Mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones. El informe destaca la adopción de una propuesta de Directiva, en noviembre de 2012, para mejorar el equilibrio de género entre las direcciones no ejecutivas de las empresas que cotizan en Bolsa.
- Violencia contra las mujeres. Se destaca la adopción de un paquete de propuestas dirigidas a fortalecer los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, y el mutuo reconocimiento entre países de la protección de esos derechos.
- Erradicación de la mutilación genital femenina. Se ha llevado a cabo una mesa redonda y se ha lanzado una consulta europea al respecto.
- Promoción de la igualdad de género en la Estrategia 2020. La Comisión realiza el estrecho seguimiento de las políticas de empleo de los Estados Miembros para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.
- Seguimiento de los avances en materia de servicios de cuidado infantil. La Comisión ha publicado un informe de seguimiento de los objetivos de Barcelona en materia de desarrollo de infraestructuras y servicios de cuidado infantil en los Estados Miembros, como medio para favorecer el empleo femenino.
- Brecha salarial. La Comisión ha instituido un Día Europeo por la igualdad salarial y ha promovido un proyecto dentro de las empresas.

El Informe garantiza la continuidad de estas iniciativas apuntando algunas nuevas para su ejecución hasta 2015:

- Nuevas actuaciones de erradicación de la mutilación genital femenina.
- Promoción y seguimiento de la igualdad de género en el marco de Horizonte 2020 (investigación y desarrollo en la UE).

¹¹² COMISIÓN EUROPEA. *Informe Intermedio de Evaluación de la Estrategia Europea de Igualdad 2010-2015*. Accesible en: www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf

- Transversalizar la igualdad de género a los objetivos y actividades del programa para el cambio Social y la innovación.
- Realizar el seguimiento de los aspectos de género en los programas de integración de la población gitana.
- Realizar el seguimiento de los aspectos de género en el paquete de Inversión Social de la Comisión.
- Desarrollo adicional de indicadores de seguimiento en educación y cuidado infantil.
- Desarrollo del conocimiento en lo relativo a la dimensión de género del tráfico de personas.

A pesar de todos los esfuerzos normativos y técnicos comentados, la puesta en práctica del principio de transversalidad de las políticas comunitarias ha atravesado dificultades, señaladas en el Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la Comunicación de 21 de febrero de 2006¹¹³ que recaen en tres puntos fundamentales:

- 1) Insuficiente concienciación sobre asuntos de género en los niveles en que se adoptan las decisiones;
- 2) Carencia de recursos humanos y presupuestarios destinados a estas tareas; y
- 3) Carencia de personas expertas en asuntos de género.

¹¹³ COMISIÓN EUROPEA. *Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la Comunicación «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» (COM (1998) 122 final)*. En el informe se pone de manifiesto que se observan importantes avances en la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas y acciones comunitarias desde 1996. Bajo la dirección del grupo de comisarios para la igualdad de oportunidades, se creó una nueva estructura, compuesta por un funcionario de cada dirección general con el mandato específico de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Su objetivo es la incorporación sistemática de la dimensión igualdad de oportunidades en todas las actividades comunitarias. En los resultados obtenidos, cabe reseñar tres ámbitos políticos en particular: las relaciones exteriores, el empleo y la política social. A éstos se pueden añadir la educación, la formación y la juventud. El informe hace un análisis exhaustivo de los avances realizados en estos ámbitos. En el informe se mencionan también ciertos logros en otros sectores, como la cooperación entre los Estados miembros en la lucha contra el tráfico de seres humanos y la violencia contra las mujeres, el lugar cada vez más destacado que ocupan las mujeres víctimas de los conflictos armados y la importancia que se concede a la igualdad de oportunidades en el programa de modernización de la Comisión. El informe denuncia también importantes lagunas y barreras que tienen como consecuencia que muchas iniciativas queden aisladas y no tengan gran efecto sobre la situación general de la igualdad. Entre estos obstáculos destaca la falta de sensibilidad ante la cuestión de género en los niveles de toma de decisiones, la escasez de recursos humanos y presupuestarios destinados a dichas tareas y la ausencia de competencias en temas de género. El informe preconiza, entre otras cosas: una mayor sensibilidad hacia la dimensión del género, principalmente de los ejecutivos, y el desarrollo de las competencias en materia de igualdad de oportunidades.

El informe insiste en la necesidad de realizar una evaluación sistemática del impacto de las políticas sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la comprobación que se ha tenido en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en toda propuesta legislativa o en cualquier documento político. Para lograr nuevos avances, la Comunicación explicita que la integración de la dimensión de género exige un planteamiento global más exhaustivo.

Para ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, se crea en el año 2006 el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)¹¹⁴. Las actividades principales del Instituto consisten en recoger, agrupar, analizar y difundir información sobre la igualdad entre hombres y mujeres a escala de la UE, favorecer el intercambio de experiencias y el desarrollo del diálogo con todos los interesados, en particular las instituciones de la Comunidad y los Estados miembros, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, y los centros de investigación, y colaborar en la organización de conferencias, campañas y reuniones a escala europea con objeto de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre la ciudadanía de la Unión Europea.

También el EIGE ha presentado, en mayo 2014, un nuevo Informe de revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros¹¹⁵, en el que analiza los avances que se han producido en los mecanismos institucionales de los 28 países de la Unión para la integración de la perspectiva de género desde 2006, año en que la presidencia finlandesa del Consejo realizó el primer informe en la materia. El informe analiza la

¹¹⁴ PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO. *Reglamento (CE) nº. 1922/2006, de 20 de diciembre, de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género*. DOUE núm. L 403 de 30 de diciembre de 2006.

¹¹⁵ Puede accederse al informe 2014 del EIGE a través del siguiente vínculo: <http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality>

implementación del área H de la Plataforma de Acción de Beijing, área que se ocupa de los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, persiguiendo tres objetivos estratégicos:

- Crear o fortalecer los mecanismos y organismos gubernamentales a nivel nacional.
- Integrar la perspectiva de género en la legislación, las políticas, los programas y los proyectos de los gobiernos nacionales.
- Y generar y difundir datos e información desagregados por sexo para la planificación y evaluación del impacto de género de las políticas públicas.

Con relación a los avances experimentados en el logro de estos objetivos, el Informe concluye que, si bien todos los Estados de la UE contaban en 2012 con unidades administrativas y/u organismos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, éstos a menudo están marginados o dispersos en las diferentes estructuras gubernamentales, carecen de recursos, información y personal suficiente, y ven dificultada su actuación por falta de desarrollo de la normativa en materia de igualdad, por las carencias de conocimientos y formación en la materia o por el insuficiente apoyo y compromiso por parte de los dirigentes políticos.

Ante esta situación, el informe recomienda, entre otras medidas:

- Asegurar que los organismos gubernamentales responsables de las políticas de igualdad de género se sitúan en los niveles más altos de la administración y que cuentan con los medios necesarios para ejercer sus responsabilidades.
- Asegurar que la igualdad de género es una prioridad política en todos los ámbitos y que se aplica de manera transversal a todas las políticas públicas.
- Establecer objetivos estratégicos claros y medibles en materia de igualdad.
- Crear conciencia sobre los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género y mejorar las competencias del personal funcionario en la materia.

- Imponer obligaciones legales vinculadas a presupuestos de género y evaluación y seguimiento del impacto de género de las intervenciones públicas.
- Garantizar que todas las estadísticas oficiales se publican desagregadas, así como que abordan las cuestiones de género más relevantes.

Por su parte, actualmente el Parlamento Europeo continúa trabajando en la Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el periodo 2015-2020, con la adopción, el 9 de junio de 2015, de una Resolución no vinculante sobre igualdad de género en la que destaca la necesidad de promover acciones claras y concretas, y de realizar un seguimiento más eficaz para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en Europa. Entre los ejes de acción contemplados en la resolución destacan los siguientes¹¹⁶:

- Combatir nuevas formas de violencia contra las mujeres.
- La conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Combatir el empleo precario y no declarado de las mujeres.
- Incrementar el número de mujeres en puestos de poder.
- Contribuir a reducir los estereotipos de género y la discriminación a través de la educación, y con el apoyo de los medios de comunicación.
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión Europea.

1.8 España

La regulación constitucional de la igualdad responde a las exigencias de un estado social y democrático de derecho descrito en la Constitución española de

¹¹⁶ La *Resolución del Parlamento Europeo 2014/2160 (INI)*, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/EC, aprobada por 341 votos a favor, 281 en contra y 81 abstenciones, fue propuesta por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo y se enmarca dentro del proceso de diálogo en el seno de las instituciones europeas y la sociedad civil para formular la nueva Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2020. Puede accederse a la Resolución en el siguiente enlace: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/femm/pr/1051/1051178/1051178en.pdf

Como parte de este proceso de debate, se celebró en Bruselas en abril de 2015 un fórum sobre igualdad de género en Europa. Tras el fórum, la Comisión abrió una [consulta pública](#) sobre el futuro de las políticas de igualdad de género en Europa, que se mantiene abierta hasta el 21 de julio de 2015.

1978 (CE)¹¹⁷. Por razones históricas obvias, el texto constitucional no contiene una perspectiva de género lo que situó el derecho de la mujer a la igualdad en el art. 14¹¹⁸, junto con el resto de la interdicción de las desigualdades sociales.

La CE proclama el principio de igualdad con las siguientes acepciones¹¹⁹:

- 1) Igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico que impregna todo el ordenamiento junto con otros valores como la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1)¹²⁰.
- 2) Igualdad como principio y promoción de los poderes públicos, los cuales han de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2)¹²¹.
- 3) Igualdad como derecho fundamental (art. 14): igualdad ante la ley (igualdad formal)¹²².
- 4) Igualdad como cláusula antidiscriminatoria (art. 14): derecho subjetivo que implica la prohibición de discriminación por diferentes circunstancias como el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión¹²³.

¹¹⁷ El art. 1.1 de la Constitución Española de 1978 (CE) proclama a España como Estado social y democrático de Derecho: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

¹¹⁸ Art. 14 de la Constitución de 1978: "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".

La sinopsis ofrecida por el Congreso de los Diputados constata que este artículo 14, sin otro antecedente en el constitucionalismo español que el que ofrecen los arts. 2 y 25 de la Constitución de 1931, es un precepto muy frecuente en el ámbito del Derecho Constitucional Comparado, tanto histórico como actual. Los referentes más claros son la Constitución francesa de 1958 (art. 2.1), la Constitución italiana de 1947 (art. 3) y la Constitución alemana de 1949 (art. 3).

Se trata, además, de un artículo que no planteó controversias graves o de entidad durante el proceso constituyente. El texto aprobado por las Cortes es, por ello, muy parecido al que figuraba en el Anteproyecto de Constitución. La diferencia más relevante entre el texto final del art. 14 y el del Anteproyecto es de tipo gramatical, fruto de una enmienda "in voce" presentada por el senador Camilo José Cela Trulock (Diario de Sesiones del Senado, Comisión Constitucional, núm. 43, de 24 de agosto, pág. 1799). Si en el Anteproyecto se hablaba de que "todos los españoles son iguales ante ley, sin discriminaciones por razón de...", en el texto final se habla, gracias a la enmienda del senador Cela, de que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de...".

¹¹⁹ FREIXES SANJUAN, T. (dir), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*,..., op.cit. págs. 221-230; LOPEZ GUERRA, L., "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978", en FREIXES SANJUAN, T. (coord.), *Mujer y Constitución en España*,..., op.cit. págs. 19-41.

¹²⁰ La igualdad como valor implica la posibilidad de presentar un recurso o una cuestión de inconstitucionalidad contra una ley infractora de este valor.

¹²¹ La cláusula promocional de la igualdad legitima la adopción de las acciones positivas para el cumplimiento de las finalidades constitucionales.

¹²² La igualdad formal es susceptible de recurso de amparo constitucional y recurso de inconstitucionalidad contra una ley infractora.

- 5) Igualdad como el derecho a un tratamiento común de todos los españoles en cualquier parte del territorio del Estado (art. 139) y de los administrados ante las Comunidades Autónomas (art. 149.1.18).
- 6) Igualdad en ámbitos sectoriales:
 - 6.1 En el acceso a cargos y funciones públicas (art. 23.2).
 - 6.2 En el cumplimiento de deberes fiscales (art. 31.1).
 - 6.3 Como derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica (art. 32.1).
 - 6.4. Como prohibición de discriminación por razón de sexo en relación al deber de trabajar, el derecho al trabajo, la promoción a través del trabajo y la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares (art. 35.1).
 - 6.5. De los hijos e hijas ante la ley con independencia de su filiación (art. 39.2).

La CE no se limita a recoger el principio de igualdad formal ni le basta con confirmarlo como derecho fundamental especialmente tutelable sino que ha dado un paso más con el antes citado art. 9.2 que otorga cobertura a los poderes públicos para que indaguen aquellos ámbitos en los que considere se dan situaciones discriminatorias, analice las causas y sus consecuencias de forma que les habilite ya sea para imponer tratamientos iguales a situaciones de hecho también semejantes, o bien para procurar regulaciones diferentes ante situaciones fácticas distintas. Cobra así lógica la reacción frente a situaciones de desigualdad manifiesta, persistente y continuada respecto a un grupo concreto de personas, justificándose, por ejemplo, la adopción de medidas de acción positiva que procuren su equiparación real y efectiva¹²⁴.

¹²³ La infracción de la cláusula antidiscriminatoria es susceptible de amparo y recurso de inconstitucionalidad.

¹²⁴ Art. 9.2 de la Constitución de 1978: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

La sinopsis ofrecida por el Congreso de los Diputados constata que como precedentes en el constitucionalismo histórico español encontramos los arts. 46, 47 y 48 de la Constitución de 1931. Y en el Derecho comparado, el art. 3.2 de la Constitución italiana tiene una redacción casi idéntica al art. 9.2 CE estableciendo que "es misión de la República remover los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad e igualdad de los ciudadanos, impidan el pleno desarrollo de la personalidad

La jurisprudencia constitucional recaída sobre el principio de igualdad recogido en el art. 14 CE es muy numerosa; puede afirmarse que nos encontramos ante uno de los preceptos más invocados en los recursos de amparo presentados por los ciudadanos ante el Tribunal Constitucional (el segundo, solo por detrás del art. 24 CE relativo a la tutela judicial efectiva) y, por tanto, ante un precepto sobre el que recaído una amplísima doctrina jurisprudencial¹²⁵.

La interpretación del Tribunal Constitucional (TC) sobre el principio de igualdad material contenido en el artículo 9.2, sintéticamente expuesta, es la siguiente:

- El art. 9.2 CE es un precepto que compromete la acción de los poderes públicos, a fin de que pueda alcanzarse la igualdad sustancial entre los individuos, con independencia de su situación social. (STC 39/1986, de 31 de marzo).
- El art. 9.2 CE puede imponer, como consideración de principio, la adopción de normas especiales que tiendan a corregir los efectos dispares que, en orden al disfrute de bienes garantizados por la Constitución, se sigan de la aplicación de disposiciones generales en una sociedad cuyas desigualdades radicales han sido negativamente valoradas por la propia Norma Fundamental. (STC 19/1988, de 16 de febrero)
- La incidencia del mandato contenido en el art. 9.2 CE sobre el que, en cuanto se dirige a los poderes públicos, encierra el art. 14 CE supone una modulación de este último, en el sentido, por ejemplo, de que no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida -antes al contrario- la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o

humana y la efectiva participación de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país". Uno de sus aspectos esenciales de este art.92 CE es el reconocimiento de la igualdad material; en efecto, la configuración del Estado como social exige la intervención de los poderes públicos para que la igualdad de los individuos sea real y efectiva. De esta forma, el Estado social de Derecho reinterpreta la igualdad formal propia del Estado liberal de Derecho e incorpora el principio de igualdad material con la finalidad de conseguir una equiparación real y efectiva de los derechos sociales de los ciudadanos.

Por tanto, junto con el principio de igualdad formal proclamado en el precitado art. 14 CE, la Constitución española recoge esta concepción del principio de igualdad material en el art. 9.2 CE.

¹²⁵ FREIXES SANJUANT, T., *Maletín de recursos. Género y Ciencia*,..., op.cit. págs. 231-233; GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., "La igualdad. Especial referencia a la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en GARCÍA SORIANO, M.V. y GIL CASTELLANOS, J. (edits.), *Reconsideraciones de las estrategias para la promoción de la mujer: I Congreso Internacional*. IPC, 2003, págs. 129-171.

compensada su situación de desigualdad sustancial. (STC 216/1991, de 14 de noviembre).

En relación al art. 14 CE, en un esfuerzo de síntesis se podrían destacar varios puntos de interés de dicha jurisprudencia. Así, el Tribunal Constitucional ha definido el principio de igualdad como la prohibición de toda diferencia de trato que carezca de una justificación objetiva y razonable; ha afirmado el carácter vinculante de este principio tanto para el legislador (igualdad en la ley), como para los órganos aplicadores del Derecho (igualdad en la aplicación de la ley) y los particulares (igualdad horizontal); ha matizado la vinculación de los particulares al principio de igualdad al señalar que su libertad de actuación sólo está limitada constitucionalmente de forma directa por la prohibición de discriminar por las causas expresamente mencionadas en el artículo 14, por considerarse de orden público, mientras que en lo demás ha de estarse a lo que establezcan las leyes y los jueces, que en todo caso deberán ponderar este trascendente principio con el de autonomía de la voluntad, implícito en la Constitución.

El Tribunal ha establecido también los criterios o elementos que permiten distinguir entre una diferencia de trato justificada y otra discriminatoria y, por tanto, constitucionalmente inadmisibles (desigualdad de los supuestos de hecho; finalidad constitucionalmente legítima; congruencia entre el trato desigual, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue; y proporcionalidad entre los elementos anteriores); ha otorgado a las condiciones personales explícitamente enunciadas en el artículo 14 (nacimiento, raza, sexo, religión y opinión) el tratamiento de "categorías sospechosas de discriminación", de tal modo que todo trato desigual basado en alguna de esas circunstancias debe ser sometido a un escrutinio especialmente riguroso, necesitando un plus de fundamentación de su objetividad y razonabilidad para pasar el test de constitucionalidad; ha admitido, con ciertas cautelas, la compatibilidad de las leyes singulares o de caso único con el principio de igualdad; y, por último, ha defendido la necesidad de hacer una interpretación dinámica y abierta de la igualdad formal del art. 14, a fin de hacerla compatible con la igualdad real y efectiva de que habla el art. 9.2 de la Constitución, lo que le ha llevado, entre otras cosas, a admitir la validez

constitucional de las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos (mujer, discapacitados, etc.).

Esta doctrina general se encuentra recogida en diversas resoluciones de los años 80 del pasado siglo, fundamentalmente, las Sentencias 8/1981, de 30 de marzo; 10/1981, de 6 de abril; 22/1981, de 2 de julio; 23/1981, de 10 de julio; 49/1982, de 14 de julio; 81/1982, de 21 de diciembre; 34/1984, de 9 de marzo; 166/1986, de 19 de diciembre; 114/1987, de 6 de julio; 116/1987, de 7 de julio; 123/1987, de 15 de julio; 128/1987, de 16 de julio; y 209/1988, de 10 de noviembre. También tienen interés, por los resúmenes y las citas que ofrecen, numerosas Sentencias posteriores, entre las que destacan la 68/1991, de 8 de abril; 28/1992, de 9 de marzo; 3/1993, de 14 de enero; 147/1995, de 16 de octubre; 46/1999, de 22 de marzo; 39/2002, de 14 de febrero y 87/2009 de 20 abril.

Son, además, muy numerosas las resoluciones que desarrollan y profundizan en aspectos particulares de esta doctrina. Así, por ejemplo, en relación con la igualdad en la aplicación de la ley por los miembros del Poder Judicial es conveniente consultar las Sentencias 8/1981, de 30 de marzo; 49/1982, de 14 de julio; 30/1987, de 11 de marzo; 66/1987, de 21 de mayo; 144/1988, de 12 de julio; 141/1994, de 9 de mayo; 112/1996, de 24 de junio; 2/1997, de 13 de enero; 29/1998, de 11 de febrero; y 150/2001, de 2 de julio 129/2004 de 19 julio, o la Sentencia núm. 31/2008 de 25 febrero. En ellas el Tribunal Constitucional parte de la afirmación de que la sujeción de los jueces al principio de igualdad ha de lograrse sin merma de la independencia judicial, que es un componente esencial del Estado de Derecho consagrado en nuestra Constitución (artículo 1.1 y 117.1). A partir de ahí deduce que las divergencias interpretativas entre los jueces no pueden estimarse por sí mismas como quiebras del principio de igualdad, pues éstas solo pueden tener lugar en el terreno de los comportamientos de un mismo órgano judicial; y deduce también que un órgano judicial puede cambiar de criterio sin violentar el principio de igualdad, siempre que tal cambio sea motivado y se advierta el propósito de aplicarse con carácter general. El Tribunal Constitucional acompaña, además, todas estas argumentaciones con numerosas precisiones, como que la resolución contradictoria que se alegue como término de comparación debe ser anterior a la que se impugna o que no es preciso que el juez motive

expresamente en su sentencia el cambio de criterio, sino que basta con que la motivación esté implícita en la misma. El principio de igualdad en la aplicación de la ley por los órganos de la Administración Pública limita sus efectos a las resoluciones adoptadas dentro de un mismo ámbito de organización y dirección y en virtud de un mismo poder de decisión, en este sentido, SsTC 47/1989, de 21 de febrero y 7/2009 de 12 enero.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional también puede estudiarse desde el punto de vista de su proyección sobre aspectos concretos de las relaciones jurídicas, es decir, sobre campos materiales específicos, pero la lista de resoluciones sería aquí interminable. A título ejemplificativo, en materia tributaria habría que citar las Sentencias 45/1989, de 20 de febrero, 47/2001, de 15 de febrero, 212/2001, de 29 de octubre, 255/2004 de 23 de diciembre, 189/2005 de 7 de julio, 295/2006 de 11 de octubre, 45/2007 de 1 marzo y 71/2008 de 26 de febrero; en materia de parejas de hecho la 184/1990, de 15 de noviembre, la 29/1991, de 14 de febrero (también las 30, 31, 35 y 38/1991, de idéntica fecha), 77/1991, de 7 de abril, 222/1992, de 11 de diciembre, 125/2003, de 17 de julio, 204/2003 de 16 de junio, 174/2004 de 11 de mayo, 203/2005 de 10 de mayo, 187/2006 de 6 de junio, 202/2009 de 22 de octubre y 77/2010 de 19 de octubre; en lo relativo al acceso a los cargos y funciones públicas la 75/1983, de 3 de agosto, la 148/1986, de 25 de noviembre, la 27/1991, de 14 de febrero, la 215/1991, de 14 de diciembre, la 269/1994, de 3 de octubre, y la 34/1995, de 6 de febrero, 89 y 90/2005 de 18 de abril, 361/2006 de 18 de diciembre, 129/2007 de 4 de junio, 118/2008 de 13 de octubre, 130/2009 de 1 de junio y 16/2010 de 3 de febrero; en relación con la actuación procesal de las partes la 114/1987, de 23 de septiembre, 66/1989, de 17 de abril, 186/1990, de 15 de noviembre, 124/1991, de 3 de junio, 16/1994, de 20 de enero, 125/1995, de 24 de julio, 106 y 107 de 2007 ambas de 10 de mayo y 225/2007 de 22 de octubre; o en el ámbito nobiliario la Sentencia 126/1997, de 3 julio, y el Auto 142/2000, de 12 de junio.

En relación al desarrollo legislativo sectorial sobre la igualdad, el derecho español desconocía el principio de transversalidad, tanto en su formulación como en su aplicación, hasta la aprobación, en el ámbito de la Administración

general del Estado, de la Ley 30/2003, de 13 de octubre¹²⁶ que introduce una modificación en los art. 22 y 24 de la ley de Gobierno¹²⁷. Esta reforma impuso la obligación de acompañar los anteproyectos de ley y los proyectos reglamentarios elaborados por el Ejecutivo con un informe sobre el impacto de género para valorar la incidencia que la función legislativa tiene en la consecución del principio de igualdad consagrado en la Constitución.

La Exposición de Motivos indica que la pretensión de la ley es la de “evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias”. Además alude a la Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género elaborada por la Comisión de la Unión Europea, explicando que fue diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

A pesar de hacer exigible el informe de impacto de género, esta ley no establece los parámetros básicos para su elaboración, es decir, el órgano competente para emitirlo, cualificación, contenido, desarrollo, ejecución y evaluación. Ante esta situación, el Consejo de Estado ha llamado la atención en distintas ocasiones sobre la futilidad y el poco rigor en la formulación de un informe de tal alcance; así en el Dictamen 803/2006, de 22 de junio, recuerda que “con demasiada frecuencia, los informes se limitan a un escueto párrafo en el que se afirma –sin mayor razonamiento- que la norma proyectada afecta por igual a hombres y mujeres”; en el Dictamen 1703/2005, de 27 de octubre, ya había insistido en que dicho informe “no significa un análisis del texto sobre diferencias normativas de trato en función de género, las cuales están, en principio, vedadas constitucionalmente salvo que se trate de medidas de acción positiva, sino plantear si una medida formalmente neutra puede tener incidencia desigual entre hombres y mujeres”; y en el Dictamen 2074/2005, de 15 de diciembre, expresaba lo llamativo que resultaba un informe escueto

¹²⁶ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de España. BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003.

¹²⁷ Se trata de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Los artículos modificados se encuentran en el “TÍTULO V. De la iniciativa legislativa, de la potestad reglamentaria y del control de los actos del Gobierno”, de la citada ley.

limitado a negar la existencia de impacto, "siendo así que existen numerosos estudios sobre el impacto de género de cualquier medida de Seguridad Social, especialmente las que afectan al Régimen de Pensiones, en particular respecto a las pensiones de viudedad, que hasta el momento tienen especial incidencia respecto a la mujer". Por ello, se ha insistido -y se reitera ahora- en la necesidad de velar por el "cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997, no sólo en un sentido formal sino en el sentido material a que responde la exigencia legal de tal informe".

Ante esta situación, el Instituto de la Mujer del Gobierno de España editó, en el año 2005, una "Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003", con la finalidad de facilitar la tarea de quienes tienen que elaborar los informes de impacto de género.

Años más tarde, un avance fundamental en la consolidación del principio de transversalidad en España es la aprobación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)¹²⁸. Esta Ley proclama el compromiso de todos los poderes públicos con la efectividad del derecho de igualdad entre hombres y mujeres, y acoge la idea de la necesaria transversalidad o mainstreaming de la igualdad de género con carácter general. De ahí que el art. 15 de la LOI disponga que: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos" y "las Administraciones lo integraran de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en

¹²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007.

Los estudios sobre la Ley orgánica de igualdad son numerosos por lo que nos limitamos a señalar, entre otros, RUBIO CASTRO, A. (coord.), *Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Generalitat de Catalunya y Consejo General del Poder Judicial, 2011; CARMONA CUENCA, E. (coord.), *Diversidad de género e igualdad de derechos: manual para una asignatura interdisciplinar*. Tirant lo Blanch, 2012; MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, *Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2010; SALA FRANCO, T. (coord.), *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, 2008; MONTOYA MELGAR, A., *Igualdad de mujeres y hombres: comentario a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2007; GARCIA NINET, J.L., *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, 2007; VALPUESTA FERNÁNDEZ, R., *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Centro de Estudios Andaluces, 2007; RODRÍGUEZ LÓPEZ, R., *Mujer e igualdad en el derecho español*. Aranzadi, 2014; SERRA CRISTÓBAL, R. (coord.), *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*. Tirant Lo Blanch, 2013.

el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. Lo que se persigue es que cualquier actuación pública tenga en cuenta y valore el impacto que la adopción de determinadas regulaciones o medidas puede tener en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. No es suficiente una política específica de igualdad, ni tampoco actuar en campos especialmente sensibles, que sin duda tienen gran relevancia como el laboral o el educativo, sino que es preciso extender el valor de la igualdad entre mujeres y hombres a cualquier otro campo de la acción pública, y en especial al ámbito jurídico: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (art. 4 LOI).

La valoración del impacto de género ha sido ratificada por la LOI; desde la Exposición de Motivos se reputa los informes de impacto de género como instrumentos básicos para la consecución de la igualdad efectiva intergeneracional, y en el art. 19 LOI se reitera la necesidad de incorporar un informe de impacto de género de los proyectos de disposiciones de carácter general elaborados por el Ejecutivo, ampliando esta obligatoriedad a los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros¹²⁹.

Por su parte, el art. 55 LOI se ocupa del informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público, exigiéndose que la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público se acompañe de un informe de impacto de género¹³⁰.

Cabe destacar que la obligatoriedad de acompañar las propuestas normativas con un informe que evalúe el impacto de género se ha ido imponiendo a órganos diferentes al Ejecutivo. Así, la Disposición adicional tercera de la LOI ha modificado la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y ha introducido un nuevo párrafo en el art. 110.3 que obliga a la elaboración previa de un informe de impacto de género sobre los proyectos de reglamento de

¹²⁹ Art. 19 LOI: “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”.

¹³⁰ Art. 55 LOI: “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”.

desarrollo y ha introducido un nuevo art. 136 bis por el que se crea la Comisión de Igualdad en el seno del Consejo a la que corresponde su elaboración.

La Disposición transitoria décima de la LOI establece el mandato dirigido al Gobierno de desarrollar reglamentariamente, durante el año 2007, la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Este desarrollo reglamentario se ha producido mediante la aprobación del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria del análisis del Impacto Normativo¹³¹. La finalidad última de esta Memoria es garantizar que a la hora de elaborar y aprobar un proyecto, se cuente con toda la información necesaria para estimar el impacto que la norma supondrá para sus destinatarios y agentes, y para ello resulta imprescindible motivar la necesidad y la oportunidad de la norma proyectada, valorar las diferentes alternativas existentes para la consecución de los fines que se buscan y analizar detalladamente las consecuencias jurídicas y económicas, especialmente sobre la competencia, que se derivaran para los agentes afectados, así como su incidencia desde el punto de vista presupuestario, de impacto de género, y en el orden constitucional de distribución de competencias.

En su Disposición final tercera se establece que este Real Decreto, una vez publicado en el BOE entrará en vigor el día siguiente al de la aprobación por el Consejo de Ministros de la Guía Metodológica a que se refiere la Disposición adicional primera, y en todo caso, el 1 de enero de 2010.

En diciembre de 2009 se aprueba esta Guía, elaborada conjuntamente por los Ministerios de la Presidencia, Economía y Hacienda, Política Territorial e Igualdad, y en ella se alude al análisis del impacto económico y presupuestario de las normas, así como a la evaluación del impacto de género de las mismas.

De hecho no se trata de una guía específica de impacto de género sino que precisamente con el propósito de ordenar y simplificar los distintos informes y memorias que deben acompañar a las disposiciones de carácter general, se trata de una herramienta para la mejora de la regulación, mediante la cual se

¹³¹ BOE núm. 173, de 18 de julio de 2009.

sistematiza y ordena la información relevante para valorar el impacto de una iniciativa normativa con el fin de ayudar en el proceso de su aprobación.

Por lo que respecta a los informes de impacto de género, la guía señala que son una herramienta eficaz para introducir el principio de igualdad en las políticas públicas a través de los planes y las normas legales, facilitando una toma de decisiones basada en una mejor información: los posibles efectos que va a producir la medida sobre hombres y mujeres, advirtiendo a quienes la proponen sobre las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponiendo, en su caso, su modificación. Su peculiar tratamiento será abordado en la parte tercera de este trabajo.

1.9 Comunidades Autónomas

El art. 149.1.1ª de la Constitución Española (CE) atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles. Sin embargo, la diversificación de ordenamientos jurídicos¹³² y la pluralidad de administraciones públicas existentes en España, fruto del sistema complejo de reparto de competencias, hace necesario abordar la concreción de la materia de género en los estatutos de autonomía¹³³. Así:

- *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía*¹³⁴. Como objetivo básico de la Comunidad se reconocen las acciones positivas y la paridad política (art. 10); se prohíbe todo tipo de discriminación (art. 14) y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (art. 15); se reconoce a las mujeres el derecho a una

¹³² Como afirma la profesora Yolanda Gómez, "El ordenamiento jurídico español es hoy un ordenamiento complejo en el que coexisten un número muy elevado de normas de distinta jerarquía, naturaleza, ámbito de aplicación y, especialmente, diferente origen". Véase al respecto, GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., *Constitucionalismo Multinivel*. Derechos Fundamentales. Editorial Sanz y Torres, Madrid, 2011, pág. 56.

¹³³ Véase FREIXES SANJUAN, T. y SEVILLA MERINO, J. (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Ministerio de Administraciones Públicas, INAP, 2005. En esta obra se recogen las aportaciones de diversas profesoras de Derecho Público, vinculadas a la Red Feminista de Derecho Constitucional. Se estructura en cuatro grandes bloques temáticos. El Género desde la perspectiva filosófica y lingüística; Género, Constitución Europea y Derecho comparado; Género y Constitución española; Género y Estatutos de Autonomía. Se incluye un Informe sobre las bases para la incorporación de la perspectiva de Género en las reformas de los Estatutos de Autonomía, cuya autoría corresponde a la Red Feminista de Derecho Constitucional.

Pueden consultarse las cláusulas de género de los diecinueve Estatutos de Autonomía en FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia,...*, op.cit. págs. 236-239.

¹³⁴ BOE de 20 de marzo de 2007.

especial protección contra la violencia de género (art. 16); en materia de educación, los planes educativos incorporaran el valor de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social (art. 21.8); entre los principios rectores se obliga a los poderes públicos a luchar contra el sexismo (art. 37.2); iguales principios rectores representan los referidos a la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 37.9 y 10); se atribuye a la Comunidad competencia en materia de políticas de género (art. 67.1); en materia de participación política se obliga a establecer criterios de género para la elaboración de las listas electorales (art. 96); se establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad se tendrá en cuenta el impacto de género (art. 102); se exige la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos decisorios de la Administración de la Junta de Andalucía (art. 119 c); se regulan los derechos de las mujeres en el mercado laboral (art. 145); se obliga a las Administraciones a adoptar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en materia de contratación y subvenciones públicas (art. 152 c); finalmente, en la regulación del Consejo Audiovisual de Andalucía destaca la protección de la imagen de la mujer (art. 187.2).

- *Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón*¹³⁵. Recoge entre los principios rectores de las políticas públicas el garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo (art. 24); entre las competencias exclusivas de la Comunidad se recogen las políticas de igualdad social que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante la violencia de género (art. 71.37).
- *Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cantabria*¹³⁶. Asume como competencia exclusiva de la Comunidad la promoción de la igualdad de la mujer (art. 24.22).

¹³⁵ BOE de 23 de abril de 2007.

¹³⁶ BOE de 11 de enero de 1982.

- *Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha*¹³⁷. Establece que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política (art. 4.3).
- *Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León*¹³⁸. Proclama que la ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos (art. 11.3); se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta. Los poderes públicos de la Comunidad garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género (art. 14); la Comunidad asume como competencia exclusiva la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género (art. 70.11).
- *Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña*¹³⁹. Subraya en su Preámbulo la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en la tradición cívica y asociativa de Cataluña; recoge la equidad de género como valor que han de promover los poderes públicos de Cataluña (art. 4.3); se proclaman los derechos específicos de las mujeres entre los que se recogen el derecho a vivir libres de todo tipo de discriminación y participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados (art. 19); la perspectiva de género y de las mujeres se recoge como principio rector que los poderes públicos catalanes han de garantizar transversalmente en todas

¹³⁷ BOE de 16 de agosto de 1982.

¹³⁸ BOE de 1 de diciembre de 2007.

¹³⁹ BOE de 20 de Julio de 2006.

las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres , promoviendo además la participación de los grupos y asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de estas políticas (art. 41); se contempla la adopción de medidas específicas para garantizar la no discriminación por razón de género en el trabajo (art. 45.3); se establece que la ley electoral de Cataluña ha de fijar criterios de paridad entre mujeres y hombres en la elaboración de las listas electorales (art. 56.3); y finalmente, se otorga competencia exclusiva a la Generalidad en materia de políticas de género que incluye, entre otras materias, el establecimiento de acciones positivas que deban ejecutarse con carácter unitario en todo el territorio de Cataluña para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo (art. 153).

- *Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de Madrid*¹⁴⁰. Asume como competencia exclusiva la promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 26.1.25).
- *Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana*¹⁴¹. Declara que la actuación de la Generalidad se centrará primordialmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo (art. 10.3); además, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones; se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral (art. 11); por ley se regularán ayudas para promover el acceso a la vivienda en favor de las mujeres maltratadas (art. 16).
- *Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de Extremadura*¹⁴². Las instituciones de la Comunidad ejercerán sus poderes con los objetivos básicos de facilitar la participación de las mujeres en la

¹⁴⁰ BOE de 1 de enero de 1983.

¹⁴¹ BOE de 11 de abril de 2006.

¹⁴² BOE de 26 de febrero de 1983.

vida política, económica, cultural y social de Extremadura (art. 6.2 c); han de adoptar medidas que propicien el pleno empleo y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres de Extremadura (art. 6.2.d); propiciar la efectiva igualdad de las mujeres y hombres extremeños, promoviendo la plena incorporación de la mujer en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política (art. 6.2 l); finalmente, la Comunidad asume la competencia exclusiva en promoción de la participación libre y eficaz de la mujer en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 7.1.19).

- *Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de Illes Balears*¹⁴³. Proclama en su Preámbulo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como valor imprescindible para avanzar hacia una sociedad moderna; se establece que la actuación de las Administraciones públicas de la Comunidad deberá centrarse primordialmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo, trabajo y la protección social contra la violencia de género (art. 16.3); se recoge la no discriminación por razón de sexo estableciendo que todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía; Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones; a estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 17).

En los estatutos de autonomía que se citan a continuación no se han encontrado cláusulas específicas de género más allá de las referencias al principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo: *Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta*¹⁴⁴; *Ley*

¹⁴³ BOE de 1 de marzo de 2007.

¹⁴⁴ BOE de 14 de marzo de 1995.

*Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla*¹⁴⁵; *Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra*¹⁴⁶; *Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía de Galicia*¹⁴⁷; *Ley Orgánica 4/1996, de 30 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Canarias*¹⁴⁸; *Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía de la Rioja*¹⁴⁹; *Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco*¹⁵⁰; *Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia*¹⁵¹, y *Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias*¹⁵².

Una vez situados en este contexto, cabe señalar que los estatutos de autonomía aprobados entre 1979 y 2005, denominados de primera generación, no contienen ninguna referencia género. La situación cambiará a partir de la aprobación del Estatuto de Autonomía de Catalunya de 2006 y el proceso de reforma de otros estatutos de autonomía, que configuran lo que se conoce como estatutos de segunda generación. Por un lado, la materia de género se ha conformado como competencia exclusiva en algunas de las últimas reformas de los estatutos de autonomía: art. 71.31 EA Aragón, art. 153.c) EA Cataluña; art. 70.1.11 EA Castilla y León, y art. 30.17 EA Illes Balears; en el artículo 73.2 EA Andalucía se reconoce como competencia compartida.

Por otro lado, la forma más completa de efectuar la regulación de género habría sido la de llevarla a cabo de manera transversal a toda la materia estatutaria, implementando todas aquellas cuestiones que hacen referencia a la igualdad de género en los preceptos que regulan las distintas cuestiones estatutarias. Esta ha sido la forma de proceder únicamente del Estatuto de

¹⁴⁵ BOE de 14 de marzo de 1995.

¹⁴⁶ BOE de 16 de agosto de 1982.

¹⁴⁷ BOE de 28 de abril de 1981.

¹⁴⁸ BOE de 31 de diciembre de 1996.

¹⁴⁹ BOE de 19 de junio de 1982.

¹⁵⁰ BOE de 22 de diciembre de 1979.

¹⁵¹ BOE 19 de junio de 1982.

¹⁵² BOE de 11 de enero de 1982.

Autonomía de Andalucía, que a diferencia del resto de estatutos reformados, ha impactado el género en su totalidad. Además, Andalucía es la única comunidad que recoge a nivel estatutario la obligación de evaluar el impacto de género de las normas.

En cuanto a la legislación autonómica específica de igualdad de mujeres y hombres, pueden destacarse las normas siguientes¹⁵³:

- Andalucía. *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género*¹⁵⁴.
- Castilla-La Mancha. *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres*¹⁵⁵.
- Castilla y León. *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*¹⁵⁶.
- Cataluña. *Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*¹⁵⁷.
- Comunidad Foral de Navarra. *Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*¹⁵⁸.
- Comunidad Valenciana. *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres*¹⁵⁹.
- Extremadura. *Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género*¹⁶⁰.
- Galicia. *Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres*¹⁶¹.

¹⁵³ FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia,...*, op.cit. págs. 240-242.

¹⁵⁴ BOE de 13 de febrero de 2008.

¹⁵⁵ DOCM 25.11.2010. Por Acuerdo de 23 de mayo 2011 de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha se da una nueva redacción al art. 26.1 y art. 27 de la Ley de igualdad (BOE 12 de julio de 2011).

¹⁵⁶ BOE de 24 de marzo de 2003.

¹⁵⁷ DOGC de 23 de julio de 2015.

¹⁵⁸ BOE de 15 de enero de 2003.

¹⁵⁹ BOE de 8 de mayo de 2003.

¹⁶⁰ BOE de 13 de abril de 2011.

¹⁶¹ BOE de 21 de septiembre de 2004.

- Illes Balears. *Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer*¹⁶².
- Islas Canarias. *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*¹⁶³.
- País Vasco. *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*¹⁶⁴.
- Principado de Asturias. *Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género*¹⁶⁵.
- Región de Murcia. *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género*¹⁶⁶.

Las leyes de igualdad autonómicas citadas suelen comenzar con un Preámbulo o Exposición de Motivos que perfila el marco jurídico normativo constitucional, internacional y comunitario en el que se elabora la ley, el entorno competencial nacional y autonómico, y lo relativo a la financiación. La mayoría de estas leyes incluyen además una referencia al marco sociológico de la ley, dejando constancia de los logros y deudas pendientes en materia de igualdad en su territorio autonómico. Como una de las exigencias primordiales para lograr la igualdad efectiva es la transversalidad, el contenido de las leyes autonómicas tiende a ser amplio, pues los campos que requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación son múltiples. Del análisis de las soluciones legislativas que las diversas Comunidades dan a la igualdad se pueden citar los elementos comunes siguientes:

- Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de mujeres y hombres, mediante la realización de campañas periódicas a través de los medios de comunicación social
- Educativo y cultural, mediante la incorporación de la educación en igualdad de oportunidades en todas las fases del curriculum educativo y en las estructuras docentes.

¹⁶² BOE de 17 de octubre de 2006.

¹⁶³ BOE de 8 de marzo de 2010.

¹⁶⁴ BOPV de 2 de marzo de 2005.

¹⁶⁵ BOE de 4 de mayo de 2011.

¹⁶⁶ BOE de 22 de julio de 2008.

- Lenguaje, mediante la exclusión del uso sexista del lenguaje en textos, documentos, contenidos curriculares, materiales didácticos, y su promoción en el ámbito social.
- Económico y laboral, mediante el acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad, medidas de fomento del empleo, sobre todo en sectores en que la mujer esté infrarepresentada, planes de igualdad en las empresas, subvenciones y penalizaciones a las empresas, según respeten o no el principio de igualdad de mujeres y hombres, distinción a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades, programas de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género, igualdad en la negociación colectiva, medidas para fomentar la igualdad en la Administración Pública.
- Conciliación vida familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de las personas dependientes y ejercicio de tareas domésticas, flexibilidad de horarios laborales, permisos parentales.
- Participación de las mujeres en la vida pública, fomentando la representación paritaria/equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisión.
- Información, asesoramiento y orientación a las mujeres.
- Acciones específicas para las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.
- La salud diferenciada de las mujeres.
- Las mujeres en la sociedad del conocimiento y de la información, nuevas tecnologías y publicidad.
- Imagen no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación, impulso a los valores constitucionales, modificación de patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género y eliminación de prejuicios, usos y costumbres discriminatorias.

- Instituciones de protección, creación de consejos de la mujer, entidades para la igualdad de oportunidades, redes de asistencia a la mujer, observatorios de género y organismos de coordinación de actuaciones administrativas en materia de igualdad.
- Régimen de inspecciones y sanciones.

Las leyes de igualdad autonómicas recogen también el principio de incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente. En concreto, respecto de la evaluación del impacto de género de la normativa, la Ley de igualdad de Andalucía establece en el art. 6.2 que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

La Ley de igualdad y de protección contra la violencia de género de la Región de Murcia ha ordenado que los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas y determina, a semejanza de lo previsto en el artículo 19 LOI, que los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, el mencionado informe.

Por su parte, la Ley gallega de igualdad establece en los arts. 7 y 8, dentro del capítulo II dedicado al principio de transversalidad, que han de emitirse informes de impacto de género en el proceso de elaboración de las leyes y los reglamentos.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, en su título II, referido a las medidas para la integración de la perspectiva de género y dentro del capítulo IV dedicado a las medidas para promover la igualdad en la normativa y la actividad administrativa, dispone en el art. 19 la “evaluación previa del impacto en función del género”.

La Ley de las Islas Baleares para la Mujer ha establecido en su art.7 que en todos los proyectos de ley y las normativas dictadas por las distintas administraciones, se adjuntará un informe sobre su impacto de género, elaborado por el Instituto Balear de la Mujer.

La Ley de igualdad de Cataluña atribuye a la Administración de la Generalitat la coordinación de la elaboración de informes de impacto de género que incluyan la diversidad de las mujeres y llevar a cabo las medidas correctoras adecuadas para que estén presentes en las normas, las disposiciones y las políticas que apruebe y ejecute el Gobierno, especialmente si de estos informes se derivan medidas prescriptivas de corrección de las desigualdades (art. 5 n).

El resto de Comunidades Autónomas no han consignado la referencia a los informes de impacto de género, aunque, como se ha indicado, sí se han referido a la obligación de la Administración de atender al principio de incorporación transversal de la igualdad.

SEGUNDA PARTE

EL IMPACTO DE LA IGUALDAD EN EL MUNDO EMPRESARIAL

La sociedad exige cada vez más a las empresas compromisos sociales que superan el ámbito estrictamente económico y por ello se les pide que adopten prácticas de responsabilidad social. En este contexto, este trabajo tiene como objetivo analizar la incidencia de la igualdad de mujeres y hombres como factor de calidad en la gestión de las empresas.

1.1 Introducción

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, manifestado ámpliamente como hemos visto en la parte primera de este trabajo, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares; por ello, es conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en las empresas privadas, acciones que se constituyen como uno de los contenidos esenciales de la responsabilidad social empresarial (RSE). Como veremos a lo largo de esta segunda parte, tanto en textos de la Unión Europea como en normas internas se hace referencia expresa, aunque con un contenido más o menos desarrollado, al hecho de que uno de los componentes de la RSE es la consecución efectiva de la igualdad y no discriminación en las empresas y demás organizaciones o entidades, en consideración con la diversidad de género o respecto del colectivo de personas con discapacidad, minorías étnicas, u otras circunstancias.

Cuando vinculamos la RSE con la situación concreta existente entre hombres y mujeres surge el término de la Responsabilidad Social de Género (RSG), la cual es todavía reciente y está poco desarrollada. Así, el Título VII de la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) prevé la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, acciones que pueden ser objeto de concertación con los agentes sociales y utilizadas con fines publicitarios; asimismo regula el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

El estudio moderno de la responsabilidad social (RS) tuvo como pionero a Howard R. Bowen quien en 1953 la definió como “las obligaciones de los empresarios para seguir políticas, tomar decisiones o adoptar líneas de acción deseables en términos de objetivos y valores de la sociedad”¹⁶⁷.

La RS nace con un fuerte sesgo medioambiental, ligada al desarrollo sostenible en su acepción más restringida de compatibilizar el mantenimiento del medio y la actividad económica, si bien con la globalización se abre a los Derechos Humanos, que entran como elemento clave sobre todo para la actividad de las multinacionales fuera de sus países de origen.

La responsabilidad social está adquiriendo una importancia cada vez mayor, por varias razones:

- La exigencia de los grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, financiadores, empleados...) de que la dirección de las empresas cumplan con los códigos éticos o con un conjunto de valores que les garanticen que el comportamiento de éstas tiene en cuenta y vela por sus intereses;
- La sensibilidad social hacia un comportamiento empresarial responsable y sostenible en ámbitos como el medio ambiente, el respeto a los derechos en todos los países, o la implicación de la empresa en el desarrollo de la comunidad;
- La importancia para la imagen de la empresa de una conducta que responda a pautas éticas generalmente aceptadas.

Como veremos a lo largo de este capítulo, la RS surge con carácter voluntario, no exigible coactivamente, por lo que sus antecedentes no se suelen encontrar en instrumentos normativos (*hard law*) sino en documentos de fomento (*soft law*); sin embargo, en algunos casos estas normas orientadores se juridifican al incorporarse a textos legales.

¹⁶⁷ ROTHMAN BOWEN, H., *Social responsibilities of the businessman*. Harper and Row, New York, 1953. Howard Rothman (1908-1989) fue un reputado economista estadounidense y presidente de la Universidad de Grinnell desde 1955 a 1964, presidente de la Universidad de Iowa desde 1964 a 1969, y presidente de Claremont Graduate University entre 1970 y 1971. Es recordado por la formulación de la "Ley de Bowen," una descripción minuciosa del gasto en educación superior.

Tras un repaso al panorama de la responsabilidad social, con un análisis específico de los elementos de género en los principales estándares internacionales y europeos, podremos concluir que las medidas adoptadas por la LOI son jurídicamente aceptables si bien la integración de la dimensión de género a través de la evaluación de su impacto, continua siendo una de las principales lagunas de la Responsabilidad Social.

1.2 La Ética de los negocios

La Responsabilidad Social se apoya en una serie de valores que la empresa adopta y cuyo cumplimiento hace público para crear una cultura corporativa.

La empresa tiene un triple imperativo: el legal, aquellas leyes y costumbres que definen los límites de su actuación; el económico, esto es, el aumento de valor de la misma que orienta las decisiones de inversión y la asignación de los recursos; y por último, pero no menos importante, el ético, que aporta los valores para ilustrar cómo hacer las cosas y que aporta como rendimiento la satisfacción del deber cumplido. La asunción consciente de la responsabilidad social empresarial se fundamenta en esta dimensión ética de la conducta humana.

Generalmente se tiende a hablar de ética y moral como conceptos sinónimos, pero tienen sus matices de diferencia:

- La ética se afianza en la razón y depende de la filosofía; la moral se apoya en las costumbres y la conforman un conjunto de elementos normativos que la sociedad acepta como válidos.
- La ética tiene como autoridad el juicio racional de cada uno de nosotros; para la moral la autoridad es la sociedad. De esta manera, los principios morales están asumidos y definidos por la sociedad y son fijos, mientras que los valores éticos pueden variar ya que dependen de uno mismo.

Las organizaciones tendrán en cuenta aspectos éticos y morales a la hora de actuar y realizar sus gestiones empresariales, pero mientras los principios morales deben ser asumidos, los valores éticos empiezan por tener que ser definidos. Esta es una labor interna muy importante para la empresa; se trata de realizar un trabajo introspectivo y de reflexión hacia la organización en el

que se defina cómo va a actuar y cómo quiere ser; esta definición afectará a todos los departamentos y actividades empresariales constituyendo la guía de actuación y de ser de la compañía. Cada empresa tiene que definir internamente sus valores éticos para que puedan guiar sus actividades empresariales, tienen que implementarse y asumirse por todos los departamentos y, posteriormente, transmitirse al exterior.

Según un estudio realizado por la Universidad Pontificia de Comillas¹⁶⁸ podemos definir la ética empresarial como “el conjunto de actividades relacionadas con la honestidad y la transparencia en un contexto de buenas relaciones basadas en el respeto y en el cumplimiento de los compromisos entre los principales grupos de interés. La ética empresarial debe superar las garantías de la ley”. En esta definición aparecen los adjetivos de honestidad, transparencia, respeto, legalidad e ir más allá de la ley. Estos valores éticos son intrínsecos a la definición de ética empresarial, por lo que parece lógico encontrarlos aquí. Pero también es importante definir y asimilar los valores éticos intrínsecos y personales a cada empresa; éstos nos darán un posicionamiento diferencial en el mercado y nos ayudaran a cumplir con la intención de ir más allá de la ley o en este caso de lo lógico.

La definición de los valores éticos o el posicionamiento de responsabilidad social puede parecer una labor sencilla para la empresa, y así lo será si los conceptos están claros y no se confunden los valores éticos con otros principios y objetivos empresariales. Tratemos de explicar las diferencias: un objetivo comercial (por ejemplo, la atención al cliente) tiene claras finalidades de negocio sobre las ventas y por tanto, sobre la cuenta económica de resultados; en su consecución pueden verse afectados varios departamentos (comercial, marketing, producción...), pero seguramente no todos (finanzas, recursos humanos,...). En el caso del principio empresarial (por ejemplo, el estilo de gestión como generador de entusiasmo) los objetivos son de imagen, primeramente interna pero con repercusión externa; se aplican a todos los departamentos de la compañía, pero no a todas sus gestiones ya que habrá determinadas actuaciones que no estén relacionadas con el tema (así, a la

¹⁶⁸ BAJO SANJUAN, A. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., *La responsabilidad social y la ética empresarial en un paradigma de empresa sostenible*. Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Publicaciones Universidad Pontificia de Comillas, 2009.

hora de comprar otra empresa). El valor ético (por ejemplo, la igualdad entre hombres y mujeres) se enfoca en objetivos de gestión empresarial, tanto económicos como de imagen; su campo de actuación es total dentro de la empresa, es decir, en todos los departamentos y también en todas sus actividades empresariales externas.

Según lo dicho, como ya se ha afirmado, podemos observar que los valores éticos tienen cariz corporativo. En el diccionario de la Real Academia Española encontramos que corporativo es un adjetivo que significa perteneciente o relativo a una corporación. Con esto queremos decir que su relación con la corporación es global y profunda, afectando a todas sus áreas, desde las intangibles (comunicación, cultura corporativa, etc.) hasta las políticas funcionales (departamentos financiero, comercial, de producción, etc.) y dentro de ellas en sus planes, gestiones y actividades.

El papel de la empresa en la sociedad actual es de omnipresencia o de completa interrelación con la población; es el sitio donde trabajamos, ganamos dinero para vivir, pasamos cuarenta horas semanales; es la que nos vende nuestros productos, nos dice cómo, por qué usarlos y en qué nos convertimos cuando los utilizamos; también es el cliente que nos compra los productos que fabricamos; es la organización que utiliza los bienes naturales comunes para la realización de su actividad empresarial y la que paga sus impuestos para ser invertidos en la sociedad, en definitiva está presente en todos nosotros y en todas las situaciones de nuestro día a día. Ante este carácter general y activo es necesaria una actuación ética de nuestras empresas que preserve a la sociedad de una situación de caos o anarquía empresarial.

Cabría pensar que estas entidades por su grado de poder podrían estar por encima de la sociedad y de los individuos y realizar su gestión según beneficio o criterio propio, sin embargo en este pensar las organizaciones no se darían cuenta de la necesidad primordial que tienen de los individuos y de la sociedad, sin los cuales no son nada. Realmente la empresa tiene una relación de dependencia con las personas ya que son sus accionistas, empleados,

clientes, proveedores, y finalmente jueces de sus acciones, por ello es necesario el diálogo con los stakeholders¹⁶⁹.

Hoy por hoy a las compañías les puede resultar más que suficiente y beneficioso utilizar los valores éticos para la construcción de su reputación sin entrar en la asimilación completa del concepto. La visión empresarial aunque plantea gestiones a largo plazo observa su cuenta de resultados y beneficios a corto/medio plazo, lo que no favorece al balance de los valores recogido a más largo plazo. Por el momento es necesaria una concienciación de la necesidad de ir más allá de los valores éticos como meras palabras bien intencionadas pero sin contenido o formalización.

Este camino hacia una gestión responsable y ética responde a una necesidad social que demanda obligaciones sociales a las organizaciones. Viendo el interés que este tema despertaba en los grupos de interés, las empresas han comenzado a utilizar los conceptos más bien en busca de un objetivo reputacional y de imagen, siendo un instrumento del departamento de marketing. No debe banalizarse y mal interpretarse el concepto, sino buscar un entendimiento amplio y profundo de lo que conlleva una gestión ética.

En el análisis que la empresa debe realizar a la hora de definir sus valores deberá también determinar cuáles son los medios y herramientas más adecuados en su organización para llevar a cabo el entendimiento y la asimilación absoluta de esos valores que repercuta en una gestión responsable y ética. Existen cauces comunes y medios útiles para todas las empresas como pueden ser la formación de empleados, la website de la compañía, el informe de sostenibilidad, la evaluación y el informe de impacto de género, o el código de conducta empresarial, pero en cada caso la aplicación debe adaptarse a las condiciones corporativas concretas. Los directivos como grandes conocedores de la empresa podrán plantear una instrumentalización adecuada a sus necesidades, si no es a priori puede ser posteriormente a un análisis oportuno.

¹⁶⁹ Los *stakeholders* o grupos de interés son todas las personas, organizaciones, administraciones públicas, etc. que tienen algún interés en y para la organización, en sus actividades y sus consecuciones. Este término inglés fue utilizado por primera vez por Freeman, filósofo y profesor de administración de empresas en la Escuela Darden de la Universidad de Virginia, para referirse a "quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa" (FREEMAN, R.E., *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman, 1984).

Como señalan los expertos¹⁷⁰, en la asimilación e implementación de los valores éticos, una vez definidos por la compañía, debe quedar clara otra característica y función intrínseca de los mismos: su carácter atemporal. Los valores éticos forman parte de la compañía de una forma intrínseca y corporativa como mencionábamos al principio de la exposición, definen su forma de ser y actuar por lo que ésto no cambia de un momento a otro según los intereses de la organización o el cambio de rumbo del negocio. Los valores éticos están por encima de los planes y decisiones empresariales necesarias para el correcto funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de negocio los cuales sí pueden variar según las necesidades de la compañía y adaptarse al mercado cambiante y dinámico en el que se encuentran. Un cambio de estrategia radical o contrario puede venir justificado por una situación especial o de crisis donde un giro de este tipo beneficie a la empresa, pero en el caso de los valores éticos, sólo sería posible una evolución de los mismos sin perder la esencia de éstos para no llegar a una confusión dentro de las prácticas y comportamiento empresariales.

Por tanto, esta característica de atemporalidad sería otra desigualdad a tener en cuenta respecto a los objetivos de negocio y los principios corporativos que diferenciábamos anteriormente. Mientras estos dos últimos pueden cambiar o desaparecer en un corto periodo de tiempo por necesidades de la compañía, los valores éticos deben mantenerse en el tiempo o evolucionar de una forma lógica con el comportamiento empresarial.

La Responsabilidad Social, como sistema de valores que se aplica a todos los procesos de gestión empresarial, tiene grandes ventajas desde el punto de vista de la carrera profesional de la mujer¹⁷¹:

¹⁷⁰ ALFARO, J. (coord.), *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), Propuesta para una nueva economía de la Empresa Responsable y Sostenible*. Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007; ANCOS FRANCO, H., "Políticas públicas e iniciativa privada en la responsabilidad social empresarial" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 66, Gobierno de España; APARICIO GONZÁLEZ, M.L., "Gobierno corporativo: entre el Derecho y la ética empresarial". *Revista de Derecho Mercantil*, julio-septiembre 2005; ORTIZ VICENTE, J. y EMBID, J., *La Responsabilidad Social Corporativa ante la Crisis*. Fundación Alternativas, 2009; PIZARRO SANTOS, M., *Responsabilidad Social: perspectiva empresarial. Ensayos sobre la RSE*. Foment del Treball Nacional, 2008; Primer Foro de Investigación y Debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, *Innovación y competitividad a través de la RSE*. Fundación Luis Vives, 2011.

¹⁷¹ ADOS CONSULTING IKERTALDEA, S.L., *Dossier sobre la Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Oportunidades*. Emakunde, 2004; DE LA TORRE GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I., *La*

1. Integra la situación de la mujer en el contexto de la empresa. El mayor riesgo para avanzar en la igualdad es que ésta se considere un dato aislado, ajeno a las prácticas y a la voluntad de toda organización empresarial, o un aspecto marginal o residual de la gestión de recursos humanos. Este riesgo se anula si la igualdad aparece como uno de los valores corporativos.
2. Sitúa el problema de la igualdad, y el objetivo de solucionarlo, al más alto nivel en la jerarquía empresarial. La RS debe depender de una unidad corporativa directamente ligada al Consejo de Administración o Presidencia. Al colocar el problema a éste nivel, se está garantizando su visibilidad y que su solución vaya a buscarse en todos los procesos y prácticas de la empresa.
3. Facilita a los gestores empresariales unos instrumentos que les son familiares para abordar un tema relativamente nuevo, como es el de la igualdad en la empresa. Dentro de la organización, la igualdad puede ser percibida como una fuente de conflictos si se aborda desde el enfrentamiento entre hombres y mujeres, o si la desigualdad es presentada como fruto de la discriminación. Por el contrario, al integrarla en el sistema de la RS, la igualdad aparece en el mismo plano que los códigos éticos o la preocupación ambiental, como el fruto de una evolución social a la que la empresa se adapta con naturalidad y responsabilidad, y como parte de las preocupaciones propias de la empresa.
4. Da solidez al compromiso empresarial. Uno de los aspectos más importantes de la RS es su carácter voluntario y, como se ha dicho, su especificidad en cada empresa en particular, lo que le concede una gran flexibilidad y capacidad de adaptación a las realidades concretas de cada empresa.

Además, incorporar la igualdad de mujeres y hombres ayuda a las empresas a¹⁷²:

- Reclutar y retener a las mejores personas.
- Crear un ambiente de trabajo positivo y lograr la confianza de las personas empleadas.
- Hacer un uso del capital humano para mejorar la productividad y competitividad.
- Construir una mejor imagen pública y un mayor valor para las personas accionistas, así como una mayor y más satisfecha base de clientela.

Para que todas estas ventajas teóricas se conviertan en una realidad es imprescindible que haya un compromiso explícito de la empresa con la igualdad, incorporándola en la misión, visión y valores de la organización, convirtiéndose en regla de funcionamiento interna y externa. Es decir, es necesario que la dimensión de género se integre transversalmente a través de la responsabilidad social como valor estratégico empresarial.

1.3. La Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), también denominada Responsabilidad Social Corporativa (RSC) si se aplica a empresas multinacionales o grandes corporaciones, ha pasado de ser considerada una herramienta de comunicación que la empresa utilizaba para definirse respecto a su entorno social y medioambiental, a formar parte de la gestión como un verdadero compromiso empresarial con determinados valores que se convierten en su seña de identidad ante sus grupos de interés.

Las iniciativas de las instituciones supranacionales en materia de RSE se inician en los años 60 y 70 del siglo pasado. En los entornos políticos internacionales se debatieron en profundidad el impacto que las grandes compañías tenían sobre las sociedades locales donde se establecían y se discutieron los posibles mecanismos para equilibrar su poder. Si el Medio

¹⁷² El informe de CSR Europe y B2B Working Group "Women in Leadership Positions: Practitioners report" de 2006, analiza las razones por las cuales una empresa debería desarrollar políticas y prácticas para la promoción de la diversidad de género.

<http://www.csreurope.org/participate-eu-platform-diversity-charters-high-level-event-23-october>

Ambiente y los Derechos Humanos son elementos indiscutibles de la RSE, otros han tenido una inserción más lenta. El factor trabajo, por ejemplo, ha sido incorporado en primer lugar respecto a la actividad de las empresas multinacionales en los países menos desarrollados y sólo más tarde se incluyó para los trabajadores de los centros situados en los países más desarrollados.

Las pautas de RSE mezclan aspectos muy diferentes (buen gobierno, medio ambiente, acción social, condiciones laborales) para entornos legislativos y sociales muy distintos. En el caso del género se corre el riesgo, como veremos, de ir a unas definiciones de mínimos que pueden ser válidas como compromiso empresarial en países donde el entorno de las mujeres es aún poco igualitario desde el punto de vista legal o cultural, pero que son inútiles en países más avanzados. Sin embargo, la evolución es positiva y se está avanzando en metodologías e indicadores que van permitiendo que se adopten progresivamente unas pautas comparables y una terminología uniforme sobre responsabilidad social¹⁷³. Algunas de estas iniciativas que se describen a continuación son de carácter público y otras de carácter privado.

1.3.1 Iniciativas públicas en RSE

Entre las iniciativas públicas internacionales en RSE destacan sendos documentos provenientes de dos instituciones, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los que se refuerza la dimensión interna de la RSE a partir de dos exigencias: la de “dar cuentas” (*accountability*), y la de “dar respuesta” (*responsability*).

En 1976 la OCDE aprobó las Directrices para Empresas Multinacionales (*The Guidelines*)¹⁷⁴. Las Directrices son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos miembros de esta organización a las empresas

¹⁷³ CARATOÑA, E., *El género en la RSE*. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM), 2006; VELASCO, E., ALDAMIZ-ECHEVARRIA, C., FERNÁNDEZ DE BOBADILLA, S. GURUTZE INTXAURBURU, M. y LARRIETA, I., *Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género*. Pirámide, 2013; KAHALE CARRILLO, D.T., *La Responsabilidad Social de Género*. Thomson, 2013.

¹⁷⁴ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, 2013.
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

multinacionales, que contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables y otras normas reconocidas internacionalmente. Su cumplimiento por parte de las empresas es voluntario y no es jurídicamente vinculante. Las Directrices no sustituyen ninguna legislación o reglamento nacional ni deben considerarse prevalentes sobre ellos; sin embargo, en los países donde la legislación o la regulación nacional entre en conflicto con los principios y normas enunciados en las Directrices, las empresas deberán buscar la manera de respetar dichos principios y normas sin infringir las leyes nacionales.

Las Directrices incluyen once principios generales dirigidos específicamente a las empresas que se resumen en los siguientes:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades, de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales y actuar de forma compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, en particular mediante la creación de empleo y la formación.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario, tanto en lo que respecta al medio ambiente como la salud, seguridad e higiene, trabajo, fiscalidad, incentivos financieros y otros.
6. Apoyar y defender principios y prácticas de buen gobierno empresarial.
7. Practicar la autodisciplina y la gestión eficaz con vistas a mejorar la confianza con su entorno social.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las prácticas empresariales y su conformidad con ellas.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en

su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa (indemnidad frente a represalias).

10. Alentar a los proveedores, subcontratistas y otros socios de la empresa a que se comporten de forma compatible con las Directrices.

11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

Estos once principios básicos se complementan con unas recomendaciones particulares en los ámbitos de la transparencia, el empleo y las relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad.

A los efectos de este trabajo cabe destacar el capítulo quinto de las Directrices dedicado al empleo y las relaciones laborales. Se concreta que las empresas deberán inspirarse, para realizar sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de sexo, entre otras circunstancias, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo. Expresamente se proclama que las empresas deben promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, haciendo especial hincapié en la igualdad de criterios de selección, remuneración y ascenso, así como en la igualdad de aplicación de estos criterios; también deben impedir las discriminaciones o los despidos por razón de matrimonio, embarazo, maternidad o paternidad.

Las Directrices fueron actualizadas el 25 de mayo de 2011 durante la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE. Entre los cambios introducidos se incluyó un nuevo capítulo sobre derechos humanos, acorde con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de

Naciones Unidas¹⁷⁵. Así, en todos los casos y con independencia del país o del contexto específico en el que se desarrollan las actividades de las empresas, debe hacerse referencia como mínimo a los derechos humanos reconocidos internacionalmente consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos a través de los que fue codificada: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los principios sobre derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo¹⁷⁶.

Es importante destacar que la OCDE recomienda a las empresas ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este principio implica llevar a cabo un proceso de evaluación de los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, integración de los resultados de dicha evaluación y puesta en práctica de las acciones correspondientes, así como la necesidad de hacer un seguimiento de las respuestas y comunicación de las medidas tomadas para hacer frente a los impactos.

Además, las Directrices están respaldadas por un singular mecanismo de implementación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), organismos creados por los gobiernos de los países adherentes con esta finalidad. Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices; También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse.

Los esfuerzos de la OIT para generar directrices internacionales en su ámbito de competencia se tradujeron en 1977 en la adopción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

¹⁷⁵ NACIONES UNIDAS. *Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011, del Consejo de Derechos Humanos, por la que se aprueban los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.* http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

¹⁷⁶ Nos remitimos a la primera parte de este trabajo en la que se han detallado las prescripciones específicas sobre igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo contenidas en los textos internacionales.

(Declaración sobre las EMN)¹⁷⁷. La Declaración sobre las EMN pretende ser un documento práctico sobre cómo aplicar los principios contenidos en los convenios y las recomendaciones de la OIT en la práctica de las operaciones de las empresas.

En marzo de 2000 se revisó el texto de la Declaración para incorporar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, se insta a las empresas a que el principio general de igualdad de oportunidades y de trato se aplique a todas las operaciones de la empresa: los títulos y méritos, las calificaciones y la experiencia deberían ser la base de la contratación, la colocación, la formación y el ascenso del personal en todos los niveles. Los gobiernos deberían aplicar políticas diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo a fin de eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo, entre otras circunstancias. Asimismo, deberían fomentar, donde corresponda, una orientación permanente para evitar la discriminación en el empleo.

La Declaración prevé tres sistemas de seguimiento de la igualdad: las encuestas en formato tripartito, el procedimiento de interpretación y las actividades de promoción, omitiendo cualquier posibilidad de denunciar directamente a empresas concretas que la estén vulnerando.

Naciones Unidas también es parte muy activa en materia de responsabilidad social. Destaca el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*)¹⁷⁸, iniciativa propuesta por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, en el Foro de Davos en 1999, lanzado operativamente en julio de 2000.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, no vinculante jurídicamente, mediante la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas

¹⁷⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977), en la forma enmendada en su 279ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000) Boletín Oficial, vol. LXXXIII, 2000, Serie A, núm. 3. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

¹⁷⁸ NACIONES UNIDAS. *Pacto Mundial*. <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción:

- Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

2. Las empresas deben asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

- Derechos laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- Medio Ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- Lucha contra la corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La relación directa del *Global Compact* con la igualdad queda implícita en el Principio 6 con la supresión de la discriminación laboral por razón de sexo.

Para tratar de impulsar los comportamientos coherentes con estos diez Principios, la oficina del *Global Compact* en Nueva York ha establecido la

norma de que aquellas empresas que pasados dos años no envíen su Informe de Progreso¹⁷⁹ a la oficina del Pacto en las Naciones Unidas, pasarán a la categoría de “*Non communicating*” (sin comunicación), incluyéndolas en una lista pública específica. Si transcurrido un año más siguen sin enviar el Informe de Progreso serán consideradas “Inactivas”, dándolas de baja del Pacto Mundial y por tanto no podrán utilizar el logo del Pacto en sus comunicaciones.

De esta manera, se utiliza el mecanismo de “nombrar y avergonzar” para que sea la presión de los “iguales” (*peer pressure*) la que expulse a las empresas no cumplidoras o las haga reconsiderar sus actuaciones, sobre todo en materia de transparencia. En ningún caso esta iniciativa puede considerarse como un auditor, controlador o denunciador de los comportamientos de las empresas que han firmado su compromiso con el Pacto Mundial.

En el ámbito de la Unión Europea, una de las primeras manifestaciones públicas provenientes de la Comisión Europea se remonta a 1993 cuando su presidente Jacques Delors incitó abiertamente a que las empresas europeas tomaran una actitud encaminada a mejorar la integración social, luchando de esta manera por erradicar la exclusión social y laboral. Este llamamiento provocó que muchas empresas europeas se organizaran, movilizaran y crearan redes empresariales con este objetivo, lo cual supuso un gran éxito en el ámbito de la actuación empresarial responsable¹⁸⁰.

El segundo gran paso se dio en la Cumbre Europea de Lisboa celebrada en el año de 2000 en la que se hace referencia específica a la responsabilidad social de las empresas en los términos siguientes: “El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con

¹⁷⁹ El Informe de Progreso es un reporte anual a través del cual la empresa informa sobre las acciones realizadas en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus grupos de interés siguiendo la política de Naciones Unidas. En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial. Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso. Estos informes están planteados en términos de medición del progreso: no se trata de cumplir al 100% con los Diez Principios, el objetivo es ir progresando en ellos. El Informe de Progreso es una demostración importante por parte del participante del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

Se pueden consultar los Informes de Progreso a través de la Red Española del Pacto Mundial en: <http://www.pm-old.globalincubator.net/component/consultarinformes/?Itemid=599>

¹⁸⁰ ALFARO, J. (coord.), *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), Propuesta para una nueva economía de la Empresa Responsable y Sostenible*,..., op. cit., pág.136.

respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible” (Conclusión 39)¹⁸¹. De esta manera, la RSE se integra en la estrategia de empleo resultante de esta Cumbre, que tiene como objetivo hacer de la UE la economía más competitiva y dinámica del mundo basada en el conocimiento, en el desarrollo sostenible con los mejores empleos y la mayor cohesión social.

Desde este momento, la Comisión ha publicado diferentes documentos y ha promocionado ciertas actividades, algunos de los cuales se comentan a continuación.

El 18 de julio de 2001 la Comisión presenta el Libro Verde para fomentar la responsabilidad social de las empresas¹⁸². Este documento supuso un hito en el ámbito de la RSE en Europa debido a que expresamente se reconocía por las instituciones comunitarias la importancia de la responsabilidad social como medio para mejorar la calidad de vida, no sólo en el ámbito europeo, sino en cualquier país del mundo en donde las empresas europeas actuasen.

En el libro Verde se plasman una serie de elementos básicos para sentar las bases sobre el contenido de la RSE en el contexto europeo. Estos elementos se pueden resumir de la siguiente forma:

- a) La RSE se vincula siempre al concepto de voluntariedad. No existirá responsabilidad social si se impone su adopción debido a que nos movemos en el ámbito de los compromisos éticos.
- b) La RSE va más allá del mero cumplimiento de las leyes situándose en el estadio más avanzado de máximo respeto por los trabajadores, clientes, consumidores, medio ambiente, etc.
- c) La RSE no se ciñe únicamente al ámbito de las grandes corporaciones o empresas multinacionales sino que debe ser promocionada y promovida

¹⁸¹ Puede consultarse el documento completo de Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa (2000) en: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm?textMode=on

¹⁸² COMISIÓN EUROPEA. *Libro Verde – Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 18.07.2001, [COM (2001) 366]. http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm#2001

especialmente entre las pymes, las cuales representan la mayoría de empresas de la UE.

- d) La RSE se compone de una doble dimensión, la interna y la externa. La primera de ellas hace referencia a las prácticas responsables en relación a la gestión de los recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, la adaptación al cambio (entendida como la gestión de las reestructuraciones empresariales desde un punto de vista socialmente responsable), y la disminución del consumo de recursos y contaminación generada por la propia empresa. El segundo ámbito o dimensión externa, se basa en las relaciones que la empresa mantiene con agentes externos a la misma, ya sea con las comunidades en donde se sitúa (proveedores, consumidores), así como por la especial observancia de los derechos humanos y el medio ambiente.

Con base en todo lo anterior, la Comisión plasmó en su Libro Verde un concepto de RSE que sirvió de guía y base para su estudio del tema, en los términos siguientes: “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Esta descripción guarda alguna imprecisión a juicio de algunos autores, aunque recoge los puntos clave de la RSE, esto es, la voluntariedad y la iniciativa empresarial¹⁸³.

Al año siguiente, en 2002, fruto de las más de 250 respuestas obtenidas por la Comisión a raíz de la invitación contenida en el Libro Verde para estimular el debate sobre RSE, publica la Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible¹⁸⁴. La Comunicación creó el Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad social de las empresas, con la finalidad de ayudar a aunar criterios, alcanzar soluciones y adoptar una política de RSE lo más común posible en el ámbito de la Unión Europea. El Foro se estructuró en cuatro mesas de trabajo

¹⁸³ ALONSO SOTO, F., “Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho Social Internacional y Comunitario* núm. 62, 2006, págs. 79-107.

¹⁸⁴ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 2.7.2002, [COM (2002) 347].
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0347&from=es>

compuestas por representantes de sindicatos, ONG, asociaciones empresariales y observadores internacionales provenientes de las Instituciones Europeas y de otras organizaciones internacionales como la OIT. Según la opinión predominante, el trabajo del Foro fue positivo en el sentido que las ideas y conceptos recogidos, a pesar de no suponer un avance importante en el campo de la RSE, fueron refrendados por la representatividad de los actores sociales¹⁸⁵.

En el año 2006 la Comisión emite la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas¹⁸⁶. En esta Comunicación la Comisión dirige su política de RSE hacia las siguientes direcciones:

1. Aumento de la sensibilización e intercambio de las mejores prácticas.
2. Apoyo a iniciativas multilaterales.
3. Cooperación con los Estados miembros.
4. Información de los consumidores y transparencia.
5. Investigación.
6. Educación.
7. Pequeñas y medianas empresas.
8. Dimensión internacional de la RSE.

Además, la Comisión invita a las empresas líderes en RSE a establecer la Alianza Europea por la RSE para dar nuevos ímpetus a los esfuerzos realizados hasta ahora en esta área. La Alianza es una coalición voluntaria de empresas que comparten la visión de la RSE como una oportunidad de negocio que puede generar soluciones de *win to win* (ganamos todos) tanto para las

¹⁸⁵ ALONSO SOTO, F.: "Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas",..., op.cit. pág. 62.

¹⁸⁶ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 22.3.2006, [COM (2006) 136].
<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2006/ES/1-2006-136-ES-F1-1.Pdf>

empresas como para la sociedad en su conjunto¹⁸⁷. Las tres áreas de actividad de la Alianza se concentran en:

- Sensibilizar sobre la RSE y fomentar su conocimiento.
- Ayudar a implementar la RSE en las empresas.
- Crear un entorno favorable que incite y promueva la adopción de la RSE.

Cabe destacar que si bien tanto en el Libro Verde de 2001 como en la Comunicación de 2002 se establecía el carácter voluntario de la responsabilidad social y se ponía énfasis en el diálogo con los stakeholders y en la invitación a que las empresas fueran evaluadas por terceros a partir de elaborar sus informes de triple cuenta de resultados¹⁸⁸, en la Comunicación de 2006 la Comisión cambia de forma importante el enfoque hasta ahora desarrollado y pone el énfasis en la necesidad de crecimiento de las empresas para hacer frente a la nueva competencia que supone la globalización; así, reconoce que los empresarios son los principales actores de la RSE de forma voluntaria y no pone el acento en el diálogo multistakeholder ni en la evaluación de este diálogo. Quizás fue una Comunicación que frustró ciertas expectativas por parte de los grupos de interés pero también es cierto que tranquilizó al sector empresarial del discurso de la RSE¹⁸⁹.

A pesar de todos los avances alcanzados en RSE, tanto el Consejo de la Unión Europea como el Parlamento Europeo han pedido recientemente a la Comisión

¹⁸⁷ La Alianza Europea por la RSE está adscrita a la Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea. En torno a ciento ochenta empresas europeas han manifestado su apoyo a la Alianza. También las asociaciones nacionales de empleadores la han apoyado y han emprendido acciones para promover la RSE.

¹⁸⁸ Véase, al respecto, los puntos 69 a 73 del Libro Verde – Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas [COM (2001) 366], precitado. En concreto, el punto 73 dispone: “La comprobación por terceros independientes de la información publicada en los informes de responsabilidad social es también necesaria para no dar la impresión de que los informes son meros ejercicios de relaciones públicas sin contenido real. De hecho, ya empieza a haber empresas que ofrecen dichos servicios, que deberían prestarse con arreglo a normas acordadas. La participación de distintos interlocutores, incluidos sindicatos y ONG, podría aumentar la calidad de dicha verificación”.

Por su parte, la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible [COM (2002) 347], dedica a estas mismas cuestiones el punto 5.3 relativo a la medición, elaboración de informes y validación en materia de RSE.

¹⁸⁹ La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas [COM (2006) 136], insiste en su punto 2 en la relación entre el crecimiento sostenible y la creación de empleos a través de la RSE.

que desarrolle más su política en esta materia¹⁹⁰. Así, en la Estrategia Europea 2020¹⁹¹ la Comisión se comprometió a renovar la estrategia de la UE para promover la RSE¹⁹², y en su Comunicación de 2010 sobre una política industrial, afirmó que presentaría una iniciativa sobre la RSE¹⁹³; por último, en la Acta del Mercado Único anunció que adoptaría una nueva comunicación sobre RSE antes de finales de 2011¹⁹⁴.

Como respuesta a todos estos compromisos, la Comisión aprueba la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las

¹⁹⁰ Véase, al respecto, el Consejo de Medio Ambiente de 5 de diciembre de 2008, el Consejo de Medio Ambiente de 20 de diciembre de 2010, y el Consejo de Asuntos Exteriores de 14 de junio de 2010. <http://www.consilium.europa.eu/es/topics/environment/>

También, véase la *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación* [P6_TA (2007)0062] <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0062+0+DOC+XML+V0//ES>, y la *Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de junio de 2011, sobre la dimensión exterior de la política social, la promoción de las normas laborales y sociales y la responsabilidad social de las empresas europeas* [P7_TA (2011)0260]. *Diario Oficial de la Unión Europea* C 380 E, de 11 de diciembre de 2012. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0260+0+DOC+XML+V0//ES>

¹⁹¹ COMISION EUROPEA. *Comunicación de la Comisión Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3.3.2010 [COM (2010) 2020]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

¹⁹² Una serie de iniciativas emblemáticas de la estrategia Europa 2020 hacen referencia a la RSE:

- La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social [COM (2010) 758]. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=es>

- La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos. Estrasburgo, 23.11.2010, [COM (2010) 682]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:ES:PDF>

- La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Juventud en Movimiento: Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea. Bruselas, 15.9.2010 [COM (2010) 477]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:ES:PDF>

Además, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Iniciativa emblemática de Europa 2020: Unión por la innovación Unión por la Innovación, Bruselas, 6.10.2010 [COM (2010) 546], tiene por objeto reforzar la capacidad de las empresas para hacer frente a los retos sociales mediante la innovación y la contribución de estas últimas es fundamental para alcanzar los objetivos de la iniciativa emblemática. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0546:FIN:es:PDF>

¹⁹³ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira*, Bruselas, 24.1.2011 [COM (2010) 614]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0614&from=ES>

¹⁹⁴ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Acta del Mercado Único, Doce prioridades para estimular el crecimiento y reforzar la confianza: Juntos por un nuevo crecimiento*, Bruselas, 13.4.2011 [COM (2011) 206]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0206:FIN:ES:PDF>

empresas¹⁹⁵. En este documento se reconoce que siguen habiendo importantes retos pendientes; muchas empresas de la UE aún no han integrado plenamente las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y su estrategia base¹⁹⁶. Se sigue acusando a una pequeña minoría de empresas europeas de vulnerar los derechos humanos y de incumplir normas laborales básicas: solo quince de los veintisiete Estados miembros de la UE cuentan con políticas nacionales para promover la RSE¹⁹⁷. La Comisión determina los factores que contribuirán a aumentar el impacto de la política en materia de RSE:

- Adoptar un planteamiento multilateral equilibrado que tome en consideración la opinión de las empresas, las partes interesadas no empresariales y los Estados miembros.
- Establecer más claramente qué se espera de las empresas y adoptar una definición europea de la RSE coherente con las directrices y principios internacionales nuevos y actualizados.
- Promover la recompensa que tiene en el mercado una conducta responsable de las empresas, por ejemplo a través de la política de inversión y la contratación pública.

¹⁹⁵ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, 25.10.2011 [COM (2011) 681]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=ES>

¹⁹⁶ Entre los indicadores de progreso recogidos en la Estrategia europea 2011-2014 sobre RSE figuran los siguientes:

- El número de empresas de la UE que han suscrito los diez principios de RSE del Pacto Mundial de Naciones Unidas ha aumentado de 600 en 2006, a más de 1900 en 2011.
- El número de empresas de la UE que han suscrito acuerdos de empresa transnacionales con organizaciones de trabajadores europeas o mundiales, que abarcan asuntos como las normas laborales, ha aumentado de 79 en 2006, a más de 140 en 2011.
- El número de empresas europeas que publican informes sobre la sostenibilidad siguiendo las directrices de la Iniciativa Global de Presentación de Informes ha aumentado de 270 en 2006, a más de 850 en 2011.

¹⁹⁷ En el estudio publicado por la Comisión Europea en 2011 *Responsabilidad Social de las Empresas: Políticas Públicas Nacionales en la UE*, esta institución lleva a cabo una revisión *inter pares* de las actividades de los Estados miembros de la UE en materia de RSE. Puede accederse al estudio completo en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=es>

- Tomar en consideración los sistemas de autorregulación y corregulación, que constituyen importantes medios por los que las empresas intentan asumir su responsabilidad social.
- Abordar la transparencia de las empresas sobre las cuestiones sociales y medioambientales desde el punto de vista de todas las partes interesadas, incluidas las propias empresas.
- Prestar mayor atención a los derechos humanos, que se han convertido en el aspecto más destacado de la RSE.
- Reconocer el papel que desempeña la regulación complementaria en la creación de un entorno más propicio para que las empresas asuman voluntariamente su responsabilidad social.

En esta Comunicación de 2011 la Comisión se ha propuesto establecer un diálogo con las empresas y otras partes interesadas¹⁹⁸ sobre cuestiones como la empleabilidad, el cambio demográfico y el envejecimiento activo, y sobre los retos en el lugar de trabajo como son la gestión de la diversidad, la igualdad de género, la educación, la formación y la salud y el bienestar de los trabajadores¹⁹⁹.

¹⁹⁸ De abril a agosto de 2014, la Comisión abrió una consulta pública para recabar información sobre los resultados, deficiencias y retos futuros de las actividades de la Comisión en materia de responsabilidad social de las empresas. Los resultados de la consulta se sintetizarán en un informe técnico y servirán para la preparación de la reunión plenaria del Foro multilateral sobre la responsabilidad social de las empresas prevista para noviembre de 2014.

¹⁹⁹ Entre otras iniciativas de la UE conexas con la responsabilidad social empresarial figuran las siguientes:

- *El Libro Verde de la Comisión Europea, de 5 de abril de 2011, sobre la normativa de gobierno corporativo de la UE* [COM (2011) 0164]. Este documento recoge consideraciones relacionadas con tres temas fundamentales: la mejora de la diversidad y el funcionamiento de los consejos de administración; el aumento de la participación de los accionistas y la supervisión, y cumplimiento de los códigos de gobierno corporativo nacionales vigentes. El objetivo de este Libro Verde es establecer un debate sobre estas cuestiones y, a raíz de los resultados obtenidos de las preguntas abiertas a consulta pública, ver si es necesario aprobar nuevas propuestas legislativas. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_es.pdf
- *La Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de marzo de 2012, sobre una normativa de gobierno corporativo para las empresas europeas* [2011/2181(INI)] (*Diario Oficial de la Unión Europea* C 257 E de 6.9.2013). Se afirma que las iniciativas en materia de gobierno corporativo deben avanzar en paralelo a las iniciativas de la Comisión sobre la responsabilidad social de las empresas; estima que, dadas las circunstancias socioeconómicas actuales, la responsabilidad social de las empresas podría combinarse con el gobierno corporativo con miras a forjar vínculos más estrechos entre las empresas y el entorno social en el que se desarrollan y ejercen sus actividades. El Parlamento pide a las empresas que apliquen unos métodos transparentes y fundados en el mérito en el ámbito de los recursos humanos y que desarrollen y promuevan con eficiencia los talentos y capacidades de hombres y mujeres; destaca que las empresas deben velar por la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo y

Por su parte, el Parlamento Europeo ha aprobado recientemente una Resolución Legislativa sobre la propuesta de Directiva relativa a informes no financieros²⁰⁰: las empresas cotizadas con más de 500 empleados deben elaborar un informe no financiero en el que reflejen sus impactos sociales y medioambientales, así como la gestión del gobierno corporativo. Esta Directiva se ha diseñado de modo no prescriptivo y deja flexibilidad para que las empresas den a conocer la información pertinente de la manera que consideren más útil. Las empresas pueden utilizar las directrices internacionales, europeas o nacionales que consideren apropiadas. La información debe recaer sobre cuestiones como los efectos que tienen sus actividades sobre las políticas de igualdad de oportunidades, condiciones laborales, medidas sobre la prevención de los abusos de derechos humanos, entre otros asuntos.

En seguimiento a estas iniciativas promovidas por las Instituciones Europeas incitando a fomentar e implementar la responsabilidad social en el ámbito empresarial, han surgido diversas proposiciones y programas desde los Estados miembros, liderados por las administraciones públicas correspondientes. Tal y como se expondrá a continuación, la tradición en RSE viene de lejos para algunos países comunitarios, habiéndose convertido en auténticos pioneros en este campo. A continuación se exponen brevemente algunas de las políticas de los países más destacados en este ámbito²⁰¹:

contribuir a un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida profesional para hombres y mujeres.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0118+0+DOC+XML+V0//ES>

²⁰⁰ PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 15 de abril de 2014, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos* [COM (2013)0207– C7-0103/2013 –2013/0110(COD)]. Para la entrada en vigor de la norma, que afectará aproximadamente a 6.000 empresas, falta la aprobación del Consejo de la UE. La transposición por los Estados miembros deberá realizarse antes de mayo de 2016.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0368+0+DOC+XML+V0//ES#BKMD-69>

²⁰¹ ALFARO, J. (coord.), *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), Propuesta para una nueva economía de la Empresa Responsable y Sostenible*,..., op. cit., págs.146-150.

La Dirección de Empleo, Asuntos sociales e Inclusión de la Comisión Europea ofrece información actualizada (año 2013) sobre RSE de Reino Unido, Italia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Suecia y Países Bajos:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=CSRprreport&mode=advancedSubmit&langl d=es&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

Reino Unido: El Gobierno coordina diversos proyectos en RSE y apoya la integración de estrategias de RSE en las empresas británicas, tradicionalmente sensibilizadas con el papel que desempeñan en las comunidades en las que operan (*community investment*). El *reporting* de la RSE va más allá de los requisitos establecidos en la denominada Directiva de Modernización²⁰², debiéndose informar sobre aspectos ambientales, laborales, sociales y relativos a las comunidades en las que opera la compañía. También se debe incluir información sobre las políticas adoptadas en los citados aspectos y la eficacia de las mismas. Por otro lado, se introducen obligaciones de transparencia informativa en materia de RSE para los gestores de fondos de pensiones.

Alemania: Se impulsa decididamente el debate *multistakeholder* de las políticas de RSE tanto a nivel político como empresarial. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales estableció en 2009 un foro multilateral para asesorar al Gobierno en el desarrollo de una estrategia nacional de RSE. Como parte de esta estrategia se recomendó aprobar en 2010 el “Plan de Acción de RSE en Alemania”. El *reporting* sobre RSE se entiende de naturaleza voluntaria, y los requisitos normativos a este respecto se basan en la Directiva de Modernización citada. Por otro lado, los gestores de fondos de pensiones deben informar sobre cómo se tienen en cuenta aspectos sociales, ambientales y éticos en sus políticas de inversión.

Italia: La estrategia italiana se basa en el debate *multistakeholder* de las distintas partes interesadas de la RSE, existiendo un alto nivel de implicación de la sociedad civil. Asimismo, destaca el papel que juegan las autoridades regionales y locales en el desarrollo de iniciativas relativas a la RSE. Aunque el *reporting* de la RSE está basado en los requisitos establecidos en la Directiva de Modernización, se introduce para las denominadas “empresas sociales” (sector de las entidades sin ánimo de lucro), la obligación de elaborar “Informes

²⁰² PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO. Directiva 2003/51/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2003, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE, 83/349/CEE, 86/635/CEE y 91/674/CEE del Consejo sobre las cuentas anuales y consolidadas de determinadas formas de sociedades, bancos y otras entidades financieras y empresas de seguros (Diario Oficial de la Unión Europea L 178, de 17.7.2003). El art. 1.14.b) indica que “en la medida necesaria para la comprensión de la evolución, los resultados o la situación de la sociedad, este análisis incluirá tanto indicadores clave de resultados financieros como, cuando proceda, no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, incluida información sobre cuestiones relativas al medio ambiente y al personal”.

Sociales”. Además, los gestores de fondos de pensiones deben informar sobre las medidas en las que se han considerado aspectos éticos, sociales y ambientales en su política de inversión. Existe un Proyecto de Ley que delega en el Gobierno italiano el establecimiento de un sistema integrado de contabilidad ambiental.

Francia: Las iniciativas del gobierno en materia de RSE se centran en el desarrollo de un marco consensuado y normalizado de reporting. En este sentido, la importancia del *reporting* sobre RSE para las empresas cotizadas ha estado desde los años 70 en la agenda del parlamento francés. Francia es uno de los países con más obligaciones de *reporting* de RSE en la Unión Europea y el más claro ejemplo de un enfoque obligatorio de dicho *reporting*. Así, la legislación exige a todas las empresas cotizadas emitir información social y medioambiental en sus informes anuales de gestión, estableciendo requisitos específicos sobre la forma y el contenido de la misma. En la actualidad se está tramitando un proyecto de ley que pretende ampliar las obligaciones de *reporting* para las empresas no cotizadas.

Países Bajos: El marco programático, denominado “*Government Vision on Corporate Social Responsibility 2008 – 2011 Inspiring, innovating, integrating*”, recoge la aspiración del Gobierno de que las empresas holandesas sobresalgan en materia de transparencia de RSE. En este sentido destaca la elaboración de un estudio anual conocido como “*Transparency Benchmark*” y el apoyo de estándares internacionales de *reporting*. Los requisitos de *reporting* de la RSE se basan en la Directiva de Modernización, habiéndose desarrollado guías nacionales de orientación al respecto. En el ámbito de la contratación pública, el Gobierno tiene el objetivo de ser 100% responsable y exige que sus proveedores emitan informes sobre las medidas adoptadas para gestionar sus cadenas de suministro de una manera ética y responsable.

Suecia: En Suecia se entiende que el ejemplo en materia de RSE debe provenir de las empresas que pertenecen al Estado y, por lo tanto, desarrollan numerosas actuaciones en este sentido. Asimismo, el Gobierno presta especial atención a la dimensión internacional de la RSE y al papel que desarrollan las empresas suecas en el extranjero. El enfoque del *reporting* sobre RSE en Suecia es voluntario para el sector privado y obligatorio para el sector público.

Así, las empresas que cuenten con más del 50% de participación estatal deben publicar una memoria de sostenibilidad en base a los criterios G3 del *Global Reporting Initiative*²⁰³. Por otro lado, se introducen obligaciones de transparencia informativa en materia de RSE para los fondos de pensiones. Destaca la actividad del sector público en la publicación de informes de indicadores no financieros.

Finlandia: La toma de decisiones relativas a la responsabilidad social de las empresas a nivel público se realiza con el apoyo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, que funciona como órgano consultivo y está integrado por representantes del Gobierno y la sociedad civil. Igualmente, las políticas de desarrollo sostenible en Finlandia recogen el objetivo de promover la RSE entre las empresas. El enfoque del *reporting* de la RSE en Finlandia es eminentemente voluntario y no incorpora requisitos más allá de los establecidos en la Directiva de Modernización.

Austria: El marco programático para las empresas austriacas se denomina “*CSR-Guiding Vision: Economic success. Responsible Action*“, y es el resultado de un proceso de diálogo entre los diferentes agentes interesados de Austria en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. El *reporting* de la RSE está basado en los requisitos establecidos en la Directiva de Modernización, si bien para su cumplimiento se han desarrollado guías nacionales de orientación. Por otro lado, se introducen obligaciones de transparencia informativa en materia de RSE para los fondos de pensiones.

Noruega: La política del Gobierno se orienta hacia la dimensión internacional de la RSE, siendo el Ministerio de Asuntos Exteriores el responsable de su coordinación. Así, el Libro Blanco “Responsabilidad Social Corporativa en una Economía Global (2009)” del Gobierno, destaca como principales ámbitos de actuación el respeto de los derechos humanos, la defensa de las normas fundamentales del trabajo, etc. El *reporting* de la RSE va más allá de los requisitos de la Directiva de Modernización, debiendo informar las empresas sobre aspectos de su entorno laboral, la igualdad de género (explícitamente así prevista) y su impacto ambiental. El Gobierno prevé someter a consulta un

²⁰³ La *Global Reporting Initiative* es una iniciativa privada de RSE promovida desde Naciones Unidas que se analiza con más detalle en el siguiente apartado de este capítulo.

proyecto de ley que obligue a las grandes empresas a informar sobre las normas de RSE o éticas que siguen o, en caso de no hacerlo, indicar que no lo hacen (modelo similar al danés).

Bélgica: El debate público de la responsabilidad social de las empresas se articula en torno al denominado “Marco de Referencia en materia de Responsabilidad Social de las Empresas” aprobado por el Gobierno en 2006, y concretado posteriormente en el “Plan de Acción de Responsabilidad Social de las Empresas”. Junto con los requisitos establecidos en la Directiva de Modernización, la legislación belga obliga a los fondos de pensiones y a las instituciones de inversión colectiva a informar sobre cómo se tienen en cuenta los aspectos sociales, medioambientales y éticos en sus políticas de inversión o gestión. El Plan de Acción de RSE pretende extender esta última obligación al sector financiero.

Dinamarca: Se ha posicionado como uno de los países pioneros en el desarrollo de una política integral de la RSE, plasmada en el “Plan de Acción para la Responsabilidad Social Corporativa” de 2008 y basada en la promoción de la integración empresarial de la RSE, su fomento a través de programas públicos, la lucha contra el cambio climático y una estrategia de marketing que posicione al país como líder en RSE. La normativa obliga a las empresas, por encima de un umbral de tamaño, a las cotizadas y a las de titularidad estatal (unas 1.100 empresas), a informar sobre sus políticas de RSE o, en caso de no hacerlo, indicarlo, si bien no se establecen requisitos específicos sobre cómo realizarlo. Por otro lado, las empresas con un impacto ambiental significativo deben elaborar informes de contabilidad ambiental. Se observa una tendencia ascendente a este respecto en los últimos años.

Portugal: Aunque no existe una estrategia concreta de RSE, se han desarrollado una serie de políticas públicas nacionales que incluyen aspectos de RSE, especialmente centradas en los aspectos sociales. El enfoque del *reporting* de la RSE en Portugal es eminentemente voluntario y basado en los requisitos establecidos en la Directiva de Modernización. Si bien por la cantidad de memorias publicadas por año, presenta una tendencia acusada de aumento en los últimos años.

Grecia: El marco programático griego incorpora varias actividades relacionadas con la RSE, pero no de una manera directa. Asimismo, establece una serie de principios políticos fundamentales que también contribuyen a alcanzar los objetivos de la RSE. En general, la normativa griega no menciona de un modo específico la RSE, no existiendo obligaciones de *reporting* en este ámbito, salvo los requisitos establecidos en la Directiva de Modernización.

Irlanda: El Gobierno irlandés entiende la responsabilidad social empresarial como una iniciativa voluntaria de las empresas. Así, el desarrollo de políticas relativas a la RSE está influido por los intereses de la comunidad empresarial, representada a través del Consejo de Política de la RSE (*CSR Policy Council*). Los requisitos de *reporting* de la responsabilidad social empresarial se basan en la Directiva de Modernización, salvo en el caso de las instituciones financieras, apoyadas por el régimen de garantía del Gobierno irlandés, que deben elaborar un informe semestral de RSE.

Luxemburgo: Se caracteriza por presentar una cooperación “trilateral” entre el Gobierno, el sector empresarial y la sociedad civil en materia de responsabilidad social empresarial. Los requisitos normativos de *reporting* de RSE se basan en lo establecido en la Directiva de Modernización, y se dirigen fundamentalmente a los fondos de pensiones y a las empresas de seguros.

Más allá de Europa, en Estados Unidos no existe una política integrada y coordinada de la RSE a nivel federal, identificándose una serie de agencias y departamentos gubernamentales que desarrollan varios programas federales, políticas y actividades que cubren los diferentes aspectos de la responsabilidad social de las empresas. El marco regulatorio de la Comisión del Mercado de Valores de Estados Unidos (SEC), introduce obligaciones de *reporting*, dirigidas a las empresas cotizadas, sobre determinados aspectos de la RSE, especialmente de índole ambiental. Ocupa el segundo puesto en el ranking a nivel internacional de memorias registradas, según la base de datos de la *Global Reporting Initiative*, citada.

España se enmarca, junto a Italia, Portugal y Grecia, en el denominado modelo “Ágora” que tiene como rasgo común el hecho que estos países no han participado - al menos directamente - en el debate abierto por la Unión Europea

a partir del Libro Verde y solamente a partir de fechas muy recientes, y con cierto retraso, han empezado a consolidar un proyecto público de RSE²⁰⁴.

Las primeras iniciativas se llevan a cabo en noviembre de 2004 con la creación de una Red de trabajo para el desarrollo de la responsabilidad social, la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM) estructurada en la Mesa Cuadrada, los Casos de Implantación, los Grupos de Trabajo y el Informe de Progreso²⁰⁵.

Las acciones que lleva a cabo ASEPAM están dirigidas a la consecución de los objetivos estratégicos siguientes:

- Fomentar la incorporación de los Diez Principios en la visión estratégica de las empresas de nuestro país y en sus prácticas de funcionamiento diario.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje a las empresas sobre la base de la experiencia de las entidades participantes. Se pretende que el progreso se consiga de forma interactiva, orientado a la adopción de medidas que faciliten el progreso a los miembros de la Asociación.
- Celebrar foros de diálogo para abordar problemáticas sobre las que las empresas, en colaboración con las ONG y otros interesados, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONG, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los Principios y beneficien especialmente a los más necesitados.

La Mesa Cuadrada constituye el foro de diálogo *multistakeholder* puesto a disposición de la ASEPAM. Mediante la celebración de reuniones periódicas se discute y analiza el nivel de implantación de los Principios en las entidades

²⁰⁴ LOZANO, J.M. (et altri), *Los gobiernos y la responsabilidad de las Empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*. ESADE, Ed. Granica, Madrid, 2005, págs. 211 y sgs.

²⁰⁵ En noviembre de 2014 se ha cumplido el décimo aniversario de la Red. Diez años que se han caracterizado por un crecimiento espectacular ya que se ha pasado de 135 signatarios a contar con más de 2.600 organizaciones. Con motivo de este aniversario, la Red ha realizado una investigación en colaboración con las escuelas de negocio EADA, ESADE, IE, IESE, bajo el título *El valor de compartir principios*, en la que se evalúa, por un lado, el estado de la responsabilidad social en las organizaciones españolas signatarias, y por otro, da a conocer el nivel de implantación de los Diez Principios. <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2014/11/Estudio-REPM-El-valor-de-compartir-Principios.pdf>

firmantes, se estudian las iniciativas planteadas por los miembros para su puesta en marcha, se comparten las dificultades encontradas y los compromisos que se desean asumir²⁰⁶.

Los Casos de Implantación tienen como objetivo que las empresas participantes muestren al resto de entidades los progresos que han alcanzado en la implantación de los Diez Principios del Pacto. Mediante el análisis de un ejemplo formativo concreto desarrollado por alguna entidad adherida, se acerca la experiencia al resto de entidades de modo que dicho ejemplo pueda servir a otros como camino de acercamiento a la implantación de los Principios²⁰⁷.

Los Grupos de Trabajo son foros de aprendizaje propuestos por los diferentes miembros del Pacto Mundial en España con el objetivo de profundizar en el estudio de alguna área concreta relacionada con los Principios del Pacto. Estas sesiones tienen como meta la publicación de unas conclusiones finales que se distribuyen entre todos los firmantes del Pacto en nuestro país para que, en la medida de lo posible, puedan servir de ayuda a todas las empresas firmantes.

El Informe de Progreso es un documento elaborado por las entidades firmantes del Pacto con el que se pretende analizar y compartir con el resto de grupos de interés los avances en la implantación de los Diez Principios. No se trata en ningún caso de una auditoría sino que pretende ser un instrumento de ayuda - una herramienta de dirección- en la consecución de los objetivos marcados. El Informe de Progreso persigue un doble objetivo. Por un lado, se busca que las entidades firmantes identifiquen sus avances en las materias del Pacto como sistema de autoevaluación; de esta forma, el Informe de Progreso busca todos

²⁰⁶ ASEPAM celebra Mesas Cuadradas desde 2005. La Mesa Cuadrada recibe este nombre debido a que cada uno de sus lados está ocupado por uno de los cuatro grupos de interés que engloban el Pacto Mundial: empresas, ONG, entidades educativas e instituciones públicas o sociales. Como instrumento de diálogo que es, y para dar cumplimiento al objetivo *multistakeholder* se busca siempre que prevalezca el equilibrio entre los diferentes grupos de interés que participan. La Presidencia de la Mesa corre a cargo del presidente de ASEPAM, quien en colaboración con la Secretaría instrumentan el desarrollo de las Mesas Cuadradas. Por otro lado, el Comité Ejecutivo es el encargado de establecer el calendario de la Mesa y los diferentes temas a tratar, manteniendo siempre presente el objetivo de hacer extensivas tanto las líneas de acción del *Global Compact* como las iniciativas propias. Según el informe de ASEPAM de enero 2015, la fórmula de la Mesa Cuadrada ha despertado un gran interés a nivel mundial, siendo hoy objeto de estudio y de posible emulación por parte de países tan diversos como China, Francia, Egipto o Turquía.

<http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2012/10/Informe-Red-Espa%C3%B1ola-y-Pacto-Mundial-Enero-2015.pdf>

²⁰⁷ Los casos de implementación de los Principios de Naciones Unidas han sido presentados en las distintas jornadas que se vienen celebrando periódicamente en Madrid y Barcelona. Todos ellos figuran en la página Web del Pacto Mundial: www.pactomundial.org.

aquellos datos que ilustren avances con respecto a momentos anteriores en el tiempo. Por otro lado, el Informe de Progreso persigue dotar de una mayor transparencia y credibilidad a la iniciativa dado que sólo mediante el compromiso real y constante de las entidades firmantes del Pacto Mundial se conseguirá hacer del movimiento una solución de futuro²⁰⁸.

En el año 2005, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se constituyó el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, integrado por 47 miembros representantes de varios Ministerios, expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la Universidad.

Este Foro ha alcanzado diversos acuerdos plasmados en los documentos siguientes²⁰⁹:

1. En la I, II y III Sesión del Foro se aprobó el informe “El contexto de la Unión Europea en materia de RSE, como marco de las políticas y normas que se establezcan en España”. En dicho documento se establecen las pautas iniciales de trabajo para el debate de las políticas públicas que puedan establecerse en España en RSE tanto en el nivel de la Administración general del Estado como en el ámbito de las competencias de los gobiernos autonómicos y de las corporaciones locales. En este documento se plasma una definición de la RSE combinando los conceptos de voluntariedad y obligatoriedad al señalar: “La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las

²⁰⁸ Con el fin de facilitar la elaboración del Informe de Progreso, ASEPAM presentó en junio de 2006 una aplicación informática con la que se pretende aumentar el número y perfilar la calidad de los Informes de Progreso presentados por las empresas españolas. Para más información: www.pactomundial.org/informeprogreso/login.asp.

²⁰⁹ Pueden consultarse los textos íntegros de los documentos elaborados por el Foro de expertos en RSE en la dirección: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/index.htm

consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”. Igualmente en este primer documento se afirma que el papel de los poderes públicos es “facilitar el buen desarrollo de un proceso de diálogo teniendo en cuenta las empresas y organizaciones por un lado y las partes interesadas de la sociedad por otro”.

2. En la IV Sesión del Foro de Expertos se debatió sobre la importancia de que las empresas elaboren un Informe sobre RSE y que lo recogido en él sea verificable. Se afirma que la Administración Pública es partidaria de la máxima información objetiva y verificable sobre políticas y prácticas de RSE, y por ello quiere promover la estandarización de la información básica de las organizaciones en materia de RSE, que variará según las circunstancias concretas de su actividad. Esta información servirá de base para posibles políticas de fomento y promoción de la RSE.
3. Finalmente, la V Sesión del Foro analizó el nivel de desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España concluyendo que se considera el carácter progresivo del desarrollo de las prácticas y políticas de Responsabilidad Social en España, ya que aunque el debate público sobre la RSE llegó a España algunos años más tarde que a otros países europeos, a partir del 2003 el número de iniciativas promovidas por las empresas y las más diversas organizaciones e instituciones ha sido extraordinario. Ese desarrollo se ha dado además en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

Por su parte, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados creó una Subcomisión para potenciar y promover la RSE, cuyo fruto se manifiesta en el Informe titulado “Para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las empresas”, aprobado por unanimidad de la misma en su reunión de 27 de junio de 2006²¹⁰. Antes de esbozar un breve comentario sobre el contenido del Informe, merece la pena exponer una observación que surge de la misma existencia del citado Informe.

²¹⁰ El contenido completo del informe de la Subcomisión sobre RSE del Congreso de los Diputados puede consultarse en el Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 424, de 4 de agosto de 2006, págs. 108-120.

No se puede considerar que el objetivo de la Subcomisión sea la consolidación de ideas o propuestas de cara a su posterior implementación a través de un texto legal sino que, tal y como queda sentado en el propio Informe, su base es el estudio de la situación actual de la RSE con el fin de proponer un conjunto de medidas al Gobierno con el objeto de potenciar y promover la citada estrategia. No obstante y aunque ello es así, sí que se aprecia un nuevo modelo o tendencia al recomendarse la promoción de la RSE tanto a empresas privadas como a instituciones públicas, y en general al conjunto de la sociedad, configurándose como una cultura de exigencia mutua entre las empresas, la sociedad y sus instituciones.

El Informe parte de la base de que la RSE no es, ni mucho menos, una moda pasajera sino que es una herramienta que impulsa la mejora y el fomento del estado del bienestar, así como la eficiencia y productividad de las entidades que lo asumen. Por ello, la RSE abandona su limitación tradicional que la restringía al mero cumplimiento de las leyes y convenios colectivos por parte de las empresas englobando también “la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia política y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”, definición acuñada por el Foro de Expertos convocado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, precitado, y utilizada por el Informe. Partiendo de esta sólida base, la Subcomisión constata que, a pesar de la unánime aceptación de este sistema y de lo mucho avanzado por las empresas españolas en su implantación, las mismas se encuentran en cierta desventaja con respecto a los países de nuestro entorno sobre todo en lo que a la inversión sostenible y responsable respecta.

Es por ello que el Informe apuesta por un modelo de educación global que comprenda no únicamente una actuación empresarial en consonancia, sino una sensibilización social impulsada especialmente por las instituciones públicas, e incluso por los diferentes medios de comunicación. En consecuencia a dicha “acción global” en la promoción de la RSE, el Informe cree firmemente en la necesidad de realizar medidas enfocadas en la propia

actuación empresarial, tales como la cooperación al desarrollo, la transparencia en sus prácticas, la creación de grupos de trabajo para el análisis de la RSE en los específicos sectores, y una mayor inversión en I+D+i, así como la exigencia a sus proveedores (que en muchos casos suelen ser pymes) de un mínimo de actuación en esta materia, lo cual propiciaría que el fomento de la RSE se extendiese a empresas de todas las dimensiones.

En materia de igualdad, la Recomendación 11 del Informe recoge explícitamente la acción de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de actividad de la empresa en los términos siguientes: “La empresa es uno de los espacios sociales en los que más difícil está resultando la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres. Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos, etc. Una política integral de RSE debe incluir un compromiso firme y decidido por ir superando esas desigualdades y debe tener aplicación en todos los planos de la actividad empresarial. Un supuesto notable de la discriminación que aún sufren muchas mujeres se encuentra en el campo de las bajas por maternidad, en el que, más allá de las modificaciones legales que intensifiquen la utilización de los permisos parentales, toda empresa socialmente responsable debería facilitar y promover la asunción por los trabajadores varones de sus responsabilidades familiares, así como poner en marcha servicios para las familias con hijos y personas dependientes”.

Por otra parte, el Informe anima a la Administración a fomentar la responsabilidad social a través de bonificaciones empresariales a la Seguridad Social, deducciones fiscales y ayudas a las empresas socialmente responsables, promoviendo la difícil tarea de educar a la sociedad en este sentido y en general, impulsando la RSE en el seno de las Administraciones Públicas. Por último, deja en manos de los consumidores y en especial de las asociaciones de consumidores, el fomento del consumo responsable asesorando a aquéllos y fomentado entre otras medidas, el comercio justo y el reconocimiento de las empresas certificadas como responsables.

En 2008 el gobierno de España crea el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)²¹¹. La constitución del Consejo Estatal responde al objetivo de agrupar en el mismo órgano a representantes de los distintos grupos de interés vinculados a la responsabilidad social de las empresas, actuando así como foro de debate en esta materia. La presidencia y la secretaría del CERSE la ostentan el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y la propia Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, respectivamente, la cual además ejerce las labores de preparación, apoyo técnico y gestión del Consejo²¹².

El Consejo nace con el objetivo de fomentar las iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas, proponiendo además al Gobierno medidas que presten una atención especial a la singularidad de las pymes. Además, informa sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afectan a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible. Entre sus objetivos se encuentra también la búsqueda de la mayor homogeneidad posible en las memorias o informes de responsabilidad social y sostenibilidad que, de forma voluntaria, las empresas y organizaciones hacen públicos.

En particular, el CERSE opera a través de las siguientes actuaciones:

²¹¹ Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las empresas. BOE núm. 52, de 29 de febrero de 2008.

²¹² Es precisamente la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas la que ha asumido las competencias en responsabilidad social de las empresas, de acuerdo con el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE núm. 36 de 11 de febrero de 2012), que atribuye a la misma funciones tales como:

- La promoción de la responsabilidad social de las empresas, en particular de las pequeñas y medianas, así como la realización de cualquier otra actividad que se le encomiende en dicho ámbito de actuación.
- El diseño, gestión y seguimiento de programas y ayudas para la difusión y fomento de la responsabilidad social de las empresas.

- Programas de orientación para pequeñas y medianas empresas y entidades de la Economía Social sobre temas relacionados con la responsabilidad social de las empresas.
- Elaboración de un modelo para promover que las empresas del sector público empresarial elaboren informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad.
- Elaboración de una guía que sirva para favorecer la divulgación de la información no financiera, colaborando además en la elaboración del modelo accesible para todas las entidades.
- Elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de inversión socialmente responsable.
- Puesta en marcha de iniciativas para promover una información dirigida a los consumidores sobre el consumo cívico o responsable.
- Desarrollo de un programa específico de promoción de las prácticas de RSE de empresas españolas.
- Creación de un grupo de trabajo con objeto de establecer los indicadores de seguimiento, resultado e impacto en relación a la ejecución de las medidas.
- Estudio y análisis del informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Constitución como Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.

Entre los desarrollos legislativos que abordan la responsabilidad social de las empresas de forma explícita en España, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), ya citada, que contempla en su Título VII la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, incluyendo el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de

administración de las sociedades mercantiles, cuyo análisis abordaremos con detalle más adelante.

Por otro lado, destaca la Ley de economía sostenible²¹³, cuyo principal objetivo es incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pymes y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas para crear condiciones más favorables para un desarrollo económico sostenible. La Ley se estructura en un Título preliminar, donde se define su objeto, el concepto de economía sostenible y los principios resultantes de actuación de los poderes públicos, y en cuatro Títulos que contienen el conjunto de reformas de impulso de la sostenibilidad de la economía española, que se refieren, respectivamente, a:

- La mejora del entorno económico.
- El impulso de la competitividad del modelo económico español, actuando específicamente sobre tres ejes de mejora de la competitividad de las empresas españolas: i) el desarrollo de la sociedad de la información; ii) un nuevo marco de relación con el sistema de I+D+i; y iii) una importante reforma del sistema de formación profesional.
- La sostenibilidad medioambiental, en aquellos aspectos que inciden en los ámbitos centrales del modelo económico: la sostenibilidad del modelo energético, la reducción de emisiones, el transporte y movilidad sostenible, y el impulso del sector de la vivienda desde la perspectiva de la rehabilitación.
- Los instrumentos para la aplicación y evaluación de la Ley de Economía.

La Ley introduce tres artículos específicos sobre responsabilidad social; por un lado, el art. 27 sobre principios de buen gobierno corporativo y adecuada gestión del riesgo en relación con las remuneraciones de los directivos; el art. 35 sobre sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas; y, por último, el art. 39 sobre promoción de la responsabilidad social de las empresas. La Disposición final trigésima establece que reglamentariamente se desarrollarán las condiciones para la difusión de la información sobre el uso de criterios

²¹³ Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. BOE núm. 55, de 5 de marzo de 2011. El Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (BOE núm.276 de 16 de noviembre de 2011) ha derogado los artículos 37 y 38 de esta Ley relativos a contratación pública y colaboración público privada.

sociales, medioambientales y de buen gobierno en la política de inversión de los fondos de pensiones.

En materia de igualdad, el art. 35.2.c establece la obligación de las empresas públicas de adaptar sus planes estratégicos, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, para favorecer la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por sus proveedores, en particular relativas a la promoción de la integración de la mujer y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, el art. 39.2 establece la obligación del gobierno de poner a disposición de las empresas un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia. Este conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de promoción de la integración de la mujer y de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, la Ley establece que las sociedades anónimas podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de RSE mediante un informe específico basado en los objetivos, características, indicadores y estándares internacionales. No obstante, en dicho instrumento deberá constar si ha sido verificado o no por terceras partes. En el supuesto de sociedades anónimas de más de mil empleados, este informe anual será objeto de comunicación al CERSE para que este órgano pueda efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de RSE en las grandes empresas españolas. De igual manera, cualquier empresa podrá solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el CERSE.

Otra referencia normativa destacable sobre RSE en el contexto español es la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social²¹⁴. La Disposición final undécima recoge un gran avance sobre el fomento de la inversión socialmente responsable al establecer una modificación

²¹⁴ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones de tal forma que “la comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, elaborará por escrito una declaración comprensiva de los principios de su política de inversión; a dicha declaración se le dará suficiente publicidad. En esta declaración, en el caso de fondos de pensiones de empleo, se deberá mencionar si se tienen en consideración en las decisiones de inversión, los riesgos extrafinancieros (éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno) que afectan a los diferentes activos que integran el fondo de pensiones. De la misma manera, la comisión de control del fondo de pensiones de empleo, o en su caso la entidad gestora, deberá dejar constancia en el informe de gestión anual del fondo de pensiones de empleo de la política ejercida en relación con los criterios de inversión socialmente responsable anteriormente mencionados, así como del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento”.

Destaca también la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno²¹⁵, que pretende contribuir a restaurar la confianza en las Instituciones con un triple alcance: de un lado, incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas; de otro, reconoce y garantiza el acceso a la información; y por último, establece las recomendaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos²¹⁶.

²¹⁵ Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013.

La expresión “Buen Gobierno” se aplica a las sociedades cotizadas, siendo éstas un tipo especial de sociedad anónima que se caracteriza, desde el punto de vista económico, por integrar las grandes corporaciones empresariales de los sectores financiero, energético, alimentario, etc. con unas necesidades de financiación que sólo pueden satisfacer acudiendo al mercado de instrumentos financieros. Desde el punto de vista jurídico, la sociedad cotizada se caracteriza porque tiene un estatuto especial que se traduce en unos deberes específicos de sus administradores y unos derechos típicos de sus accionistas y, en general, de los inversores que adquieren los valores que emiten. Por ello, dado que continuamente miles de inversores deben adoptar decisiones de inversión o desinversión en aquellos valores, el rasgo esencial del estatuto jurídico de estas sociedades cotizadas es la transparencia contable, financiera y política que se les impone.

²¹⁶ Los ciudadanos han pasado más de 30 años desde la aprobación de la Constitución Española de 1978 sin ninguna ley que regulara con carácter general la transparencia y el acceso a la información pública, salvo el limitado art. 37 de la Ley 30/1992, de procedimiento administrativo común. Ahora nuestro país deja de ser uno de los pocos países europeos que carecía de una Ley de transparencia y acceso a la información pública y cuenta de momento, al tiempo de escribir estas líneas, con una ley estatal, ocho leyes autonómicas ya aprobadas y otras en tramitación, y numerosas ordenanzas municipales:

Siguiendo con el Buen Gobierno, el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobó en fecha 19 de mayo de 2006 el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, conocido como Código Conthe, asentado en el campo de la autorregulación y del *soft law*. Este Código armoniza y actualiza las recomendaciones sobre gobierno corporativo existentes en España hasta la fecha, las contenidas en el Código Olivencia (1998) y el Informe Aldama (2003) cuyas recomendaciones fueron asumidas a nivel legislativo en parte con la Ley por la que se modifican la Ley del mercado de valores y la Ley de sociedades anónimas²¹⁷.

La doctrina²¹⁸ ha identificado el Código Conthe como el primer texto en España que incluye una acción positiva de igualdad en materia de gobierno corporativo. Así, en su Recomendación 10 se indica en su inicio: “El Consejo de Administración debe reflejar la diversidad de conocimientos, de género, y de

-
- Ley estatal: Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.
 - Las leyes autonómicas por orden cronológico: Ley 4/2006, de 30 de junio, Normas reguladoras de transparencia y de buenas prácticas en la Administración pública gallega; Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto de Navarra; Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura; Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (entrará en vigor el 30 de junio de 2015); Ley 3/2014, de 11 de septiembre, de Transparencia y Buen Gobierno de La Rioja (vigente en parte); Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de Murcia (vigente en parte); Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de Transparencia y de Acceso a la Información Pública de Canarias, y finalmente, la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno de Cataluña.

La característica que mejor define el concepto de transparencia es la estrecha e indisoluble vinculación con la esencia de la democracia. Constituye, además, un presupuesto indispensable del Estado de Derecho en cuanto posibilita el control y la rendición de cuentas en todos los ámbitos de la gestión pública. Algunos autores consideran que el llamado “derecho a la transparencia” forma parte de la tercera generación de derechos del hombre, y engloba, a su vez, los siguientes derechos:

- a) El derecho a saber: los ciudadanos tienen el derecho a saber qué ocurre en el interior de los poderes públicos que están a su servicio.
- b) El derecho a controlar: si se conoce la actuación de los poderes públicos es posible controlar la legalidad y la oportunidad de las decisiones que se adoptan, pudiendo saber además cómo se utilizan los fondos públicos y cuál es su destino.
- c) El derecho de los ciudadanos a ser actores y no sólo espectadores de la vida política: limitar la participación en el ejercicio del poder a votar cada cuatro o cinco años equivale, en opinión de la doctrina a “negar precisamente la esencia democrática misma”.

España todavía no ha ratificado el Convenio del Consejo de Europa sobre acceso a los documentos públicos de 2009.

Para un análisis exhaustivo del derecho a un buen gobierno, véase MANCILLA I MUNTADA, F., *La recepció a Catalunya del dret a una bona administració. La governança i el bon Govern*, op. cit.

²¹⁷ Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley del Mercado de Valores y la Ley de Sociedades Anónimas. BOE núm. 171, de 18 de julio de 2003.

²¹⁸ LLOPIS RIVAS, A., *Nuevo Código Unificado de Buen Gobierno. La importancia de los independientes y la incorporación de las mujeres. España entre los primeros de Europa en “governance”*. AECA 76, septiembre 2006, págs. 56-60.

experiencias precisa para desempeñar sus funciones con eficacia, objetividad e independencia...”. Destaca también la Recomendación 15 que otorga un decidido apoyo a la integración de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades cotizadas: “Diversidad de género: Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa; es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población –las mujeres- no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas”. En atención a esta circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes. Por ello recomienda que: “Cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: a) los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, y b) la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”²¹⁹.

Como puede observarse, este texto no solo busca eliminar las discriminaciones ocultas –los sesgos implícitos-, sino que además alienta las acciones positivas –la búsqueda deliberada y activa de candidatas-, reconociéndose así la existencia de la denominada barrera/techo de cristal²²⁰ en la cultura corporativa predominante y la necesidad de avanzar en su eliminación²²¹.

²¹⁹ Puede consultarse el texto completo del Código Conthe en: http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CUBGrefundido_JUNIO2013.pdf

²²⁰ POWELL, GN., y BUTTERFIELD, D.A., *Investgating the “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to top Management*. *Academy of Management Journal*, Vol 37. N.1. 1994,

La actuación nacional más reciente es la “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020”²²². Responde a las recomendaciones de la Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre Responsabilidad Social de las Empresas que insta a los países miembros a impulsar políticas nacionales en esta materia a la vez que pretende contribuir a los objetivos de la Estrategia de la Europa 2020, entre los que se encuentran los de igualdad de género, como ya hemos visto anteriormente.

El documento permitirá armonizar las actuaciones que se están desarrollando en nuestro país, tanto en el ámbito público como en el privado para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora. En su elaboración han participado las Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, Consejo Estatal de RSE, responsables de RSE de grandes empresas y expertos.

En cuanto a su estructura, la Estrategia contempla seis principios, cuatro objetivos estratégicos y diez líneas de actuación con sus correspondientes medidas. Destacamos el principio de Cohesión social, que establece que la RSE debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

La Estrategia aborda la igualdad de mujeres y hombres en el marco de la gestión de los recursos humanos a través de dos medidas concretas:

- Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades: Tanto las administraciones públicas como las empresas deben de fomentar la diversidad en cuanto al género más allá de los mínimos legales

págs. 68-84; JIMENO, F.J., y REDONDO, M., *Sobre el techo de cristal empresarial*. AECA, 2005. Estos trabajos relatan que la expresión “techo de cristal” fue acuñada hace ya más de veinte años por el departamento de trabajo del gobierno federal estadounidense para referirse a “aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados”.

²²¹ En febrero de 2015 la CNVM ha publicado el nuevo Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas que actualiza el documento de 2006. El nuevo texto mantiene en su Principio 10 la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración y, con esta finalidad, se recomienda a las empresas que incluyan objetivos concretos que la favorezcan.

http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf

²²² Puede consultarse el texto completo de la Estrategia nacional en RSE en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/RSE.pdf

establecidos, que, además, contribuya a garantizar la igualdad retributiva. Para la materialización de esta medida, se tendrá en cuenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y las actualizaciones posteriores del mismo, y se apoyarán iniciativas como el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

- Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores: El objetivo es favorecer la aplicación de fórmulas como el teletrabajo, de mecanismos que permitan la organización flexible del trabajo, y otras que faciliten la racionalización de los horarios.

El documento incluye, además, una clasificación de las sesenta medidas que contempla según su prioridad y determina qué entidades son las encargadas de impulsar y poner en marcha cada una de las actuaciones. En definitiva, la Estrategia se vertebra en torno a los siguientes objetivos:

- Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las pymes, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan.
- Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.
- Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.
- Crear un marco de referencia común para todo el territorio, que garantice, en materia de RSE, el cumplimiento y respeto de los principios de la Ley de garantía de la unidad de mercado²²³.

Siguiendo en el ámbito de las administraciones públicas, en diciembre 2013 se publicó la Memoria-Informe 2012 sobre la Responsabilidad Social de la Administración General del Estado (AGE), que en materia de igualdad de género destaca la presentación del I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y la decisión de elaborar el II Plan. También se reseñan

²²³ Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado. BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013.

avances significativos en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar²²⁴. Destaca también el Informe 2014 de sostenibilidad en España, donde se analiza el estado actual y las tendencias observadas en materia de sostenibilidad y aporta ideas y actuaciones para garantizar un futuro mejor y más sostenible. El informe recoge el Índice de igualdad de género para valorar la situación de mujeres y hombres en el plano laboral, de la salud, la formación y la protección social; las conclusiones en esta materia, como señala el informe, es que “a partir de 2008 se ha registrado un retroceso constante para las mujeres sólo interrumpido en 2010 (debido a un mayor retroceso masculino en la situación de empleo); en los últimos cinco años ha experimentado una caída del 13%, incrementando la postergación global de la población femenina”²²⁵.

Las Comunidades Autónomas han afrontado la implantación y fomento de la RSE con distintos grados de implicación, algunas mediante desarrollo legislativo, lo que debe valorarse positivamente por un lado pero por otro contribuye a crear una multitud de marcos regulatorios diferentes con la consiguiente confusión o rechazo que ello puede suponer perjudicando la necesaria unidad de mercado. Excedería el propósito de este trabajo comentar con detalle cada una de las normas autonómicas sobre la materia, destacándose las iniciativas siguientes: la Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la Buena Administración y del Buen Gobierno de las Illes Balears²²⁶, la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2010 de Cataluña²²⁷, la Ley 11/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, de Ciudadanía Corporativa²²⁸, la Ley

²²⁴ Puede accederse al informe 2012 sobre RSE de la Administración General del Estado en: <http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/prensa/actualidad/noticias/2014/03/Memoria.pdf>

²²⁵ Puede accederse al informe 2014 de sostenibilidad en España en: <http://www.observatoriosostenibilidad.com/2014/07/18/nuevo-informe-sostenibilidad-2014/>

En el mismo sentido, véase el informe del Parlamento Europeo, de 28 de febrero de 2013, sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer (2012/2301(INI)):

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0048+0+DOC+XML+V0//ES>

²²⁶ Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la Buena Administración y del Buen Gobierno de las Illes Balears. BOE núm. 103, de 30 de abril de 2011.

²²⁷ Estrategia de Desarrollo Sostenible 2010 de Cataluña. http://mediambient.gencat.cat/es/05_ambits_dactuacio/educacio_i_sostenibilitat/desenvolupament_sostenible/estrategia_per_al_desenvolupament_sostenible_de_catalunya

²²⁸ Ley 11/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, de Ciudadanía Corporativa. BOE núm. 301, de 15 de diciembre de 2009.

15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura²²⁹, la Comisión Interdepartamental de Responsabilidad Social Corporativa de Murcia (creada por el Consejo de Gobierno, el 29 de abril de 2010)²³⁰, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombre de Castilla-La Mancha, ya citada²³¹, y el Decreto 6/2013, de 7 de febrero de 2013, de Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial²³²; el Decreto-ley 1/2014, de 18 de marzo, por el que se regula el Programa de Impulso a la Construcción Sostenible en Andalucía²³³, y por último, con fecha 27 de febrero de 2014, el Consejo de Gobierno de Castilla y León ha aprobado el Proyecto de Ley de Industria, cuyo título IV está dedicado a la Responsabilidad Social Empresarial²³⁴.

En todas las iniciativas sobre RSE la igualdad de mujeres y hombres aparece contemplada en relación a los aspectos internos a la empresa, el gobierno corporativo y las políticas de personal relacionadas con la selección, la formación, la promoción, la retribución o la conciliación de la vida personal y profesional. Sin embargo, la RSE requiere alzar la vista y fijar la atención en el impacto de género en ámbitos más amplios de la actividad empresarial, como la comunidad en la que opera, el medio ambiente, la clientela o la cadena de valor. Esto supone incorporar la visión del *mainstreaming* o transversalidad de género en el concepto de RSE, de modo que esta perspectiva esté presente de un modo transversal en todas las áreas de la RSE. En la tercera parte de este trabajo se proponen un conjunto de recomendaciones para desarrollar acciones, iniciativas o programas en esta materia a partir de la evaluación del impacto de género de cada una de las distintas áreas que integran la RSE.

²²⁹ Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura. BOE núm. 314, de 27 de diciembre de 2010.

²³⁰ Comisión Interdepartamental de Responsabilidad Social Corporativa de Murcia.
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34202&IDTIPO=100&RASTRO=c2125\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34202&IDTIPO=100&RASTRO=c2125$m)

²³¹ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombre de Castilla-La Mancha. BOE núm. 37, de 12 de febrer de 2011.

²³² Decreto 6/2013, de 7 de febrero de 2013, de Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. DOCM núm. 30, de 12 de febrero de 2013.

²³³ Decreto-ley 1/2014, de 18 de marzo, por el que se regula el Programa de Impulso a la Construcción Sostenible en Andalucía. BOJA núm. 58, de 26 de marzo de 2014.

²³⁴ Proyecto de Ley de Industria.
http://www.comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/_/1284308845438/Comunicacion

1.3.2 Iniciativas privadas en RSE

Las iniciativas privadas están promovidas por fundaciones, ONG o incluso consultoras que han visto en la RSE una fuente de negocio. Algunas tienen vocación de certificaciones al estilo de las certificaciones de calidad o medioambientales. Brevemente se describen a continuación los elementos sustanciales de algunas de estas iniciativas.

A. La *Global Reporting Initiative* (GRI – Información Global)²³⁵.

Es una organización sin ánimo de lucro cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. Fue fundada en 1997 en Estados Unidos por CERES (Coalición para las Economías Ambientalmente Responsables) y PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente).

Para el cumplimiento de su misión, la GRI elabora, difunde y promueve la «Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la Empresa»²³⁶; aplicable globalmente y de forma voluntaria por organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios; siendo su objetivo ayudar a las empresas y a sus interlocutores a describir y articular mejor su contribución global al desarrollo sostenible.

En el año 2006 se publica la versión 3.0 de la *Global Reporting Initiative* (GRI G3), que incluye en su estructura indicadores relacionados con la igualdad

²³⁵ NACIONES UNIDAS. *Global Reporting Initiative (GRI)*. Esta iniciativa destaca como guía para la elaboración de la información relativa a la RSE por lograr el apoyo de la ONU y su Global Compact, la OIT, la UE y la OCDE.

<https://www.globalreporting.org/languages/spanish/Pages/default.aspx>.

²³⁶ Véase PORTO SERANTES, N. y CASTROMAN DIZ, J.L., *La cuestión de género en los informes de responsabilidad social de las empresas del IBEX-35*. Universidad de Santiago de Compostela, Proyecto 427C-03 cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Los autores señalan que una memoria de sostenibilidad, según GRI, “es la práctica de medir, informar y asumir responsabilidades sobre el desempeño de la organización al tiempo que se trabaja hacia el objetivo del desarrollo sostenible. Esta memoria ofrece una imagen equilibrada y razonable del desempeño de sostenibilidad de la organización informante, incluyendo aportaciones tanto positivas como negativas”. Los niveles de aplicación de la GRI son las denominadas calificaciones C, B y A, siendo C el nivel más bajo de aplicación del GRI y A el nivel o medida más elevado en la cobertura del marco de información de la memorias del GRI. Al indicar el nivel de aplicación se está comunicando con claridad los elementos del Marco de elaboración de memorias del GRI que han sido tenidos en cuenta cuando se preparó la memoria. En el caso de que se haya utilizado verificación externa de la información a estos tres niveles se añade un “plus” (+) en cada nivel, pasando a denominarse C+, B+, A+.

<https://www.globalreporting.org/resource/library/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

entre mujeres y hombres en la empresa, a incluir en las memorias de sostenibilidad. Así, las Directrices G3 de GRI contienen tres indicadores de desempeño referentes a género que son incorporados a la actual Estructura de Informes de Sostenibilidad de GRI pertinente a todas las organizaciones:

- LA2: Número total e índice de rotación de empleados por edad, género y región.
- LA13: Composición de los órganos de gobierno y clasificación de empleados por categoría, de acuerdo con género, edad, adhesión a un grupo de minorías y otros indicadores de diversidad.
- LA14: Proporción del salario base entre hombres y mujeres, por categoría funcional.

Estos tres son indicadores de desempeño considerados como principales por GRI para el nivel de aplicación A, por tanto, las memorias que sigan el modelo GRI están obligadas a incorporar informaciones sobre esos tres indicadores o indicar el motivo de su omisión. Adicionalmente, los indicadores de desempeño deben mostrar cambios y tendencias año por año, permitiendo analizar si el desempeño está mejorando o empeorando, evitando las divulgaciones que típicamente se relatan en la forma de un texto narrativo y pueden, o no, cambiar de año a año.

Además de los indicadores específicos relativos a la situación de la mujer en la empresa que se han mencionado, la cuestión de género se puede tener en cuenta en la divulgación de todos los Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos (indicadores HR1 a HR9); suministrando informaciones desagregadas por sexo para cada uno de estos indicadores.

El objetivo de la igualdad de géneros no es alcanzar la igualdad numérica entre hombres y mujeres en todas las cuestiones. Por ejemplo, igual número de clientes masculinos y femeninos o igual número de hombres y mujeres en la plantilla en ocasiones son inalcanzables, bien por el contexto cultural, bien por el tamaño o el sector en que opera una organización. Más bien se trata de garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y que no se los discrimine en función del sexo. Por lo tanto, los datos contenidos en un informe de sostenibilidad, especialmente las informaciones cuantitativas, tienen

que ser vistas en su contexto. Además deben permitir a las organizaciones comparar sus datos con los de otras organizaciones similares para interpretar sus propios resultados de género y para ver su evolución a lo largo del tiempo.

Esto puede parecer obvio, pero ante la constatación de la dificultad de plasmar estos datos sobre igualdad en los informes, en el año 2009 el GRI publicó dentro de la categoría “Tópicos” de la serie “Investigación y Desarrollo de la GRI”, una guía específica para incorporar el género en las memorias de sostenibilidad²³⁷. Este nuevo documento surge, como indica la propia Guía, como respuesta a la constatación de que “en los informes de las empresas en cuanto a la igualdad de géneros, raramente relatan muchos datos desagregados por géneros, a pesar de la inclusión de indicadores relacionados a género en la estructura de GRI, y del reconocimiento global de la importancia de la igualdad de géneros”. En definitiva, este documento nace para promover la igualdad de géneros y la integración del género en los informes de sostenibilidad, proporcionando información valiosa y ejemplos de aplicación, útiles para las empresas y demás organizaciones que pretendan incluir todos los aspectos concretos de género en sus informes de sostenibilidad, y para guiar el proceso formal de la integración del género en las actualizaciones futuras de la estructura de informes de sostenibilidad.

Se recogen en las dos tablas siguientes las medidas propuestas en el documento para los objetivos organizacionales: “gobierno y valores organizacionales” y “ambiente de trabajo”, clasificadas por categoría y poniendo en cursiva los ejemplos de medidas de desempeño cualitativo y en negrita, los ejemplos de medidas de desempeño cuantitativo²³⁸:

²³⁷ NACIONES UNIDAS. *Global Reporting Initiative. Incluyendo la Cuestión de Género en los Informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales*, 2009.
Texto completo de la guía en: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting.pdf>

²³⁸ En el documento para incorporar el género en las memorias de sostenibilidad se desarrollan también medidas y ejemplos para otros objetivos como la cadena de suministros, los consumidores, los inversores y la comunidad.

Tabla 1. Gobierno y valores organizacionales en materia de igualdad

Gobierno y valores organizacionales en materia de igualdad	Medida
	Básica
Garantizar la importancia de integrar la igualdad de géneros.	<i>Descripción del plan y de la política de igualdad de géneros.</i>
Promover diversidad entre los miembros de la dirección.	Clasificación por género de la dirección de la organización.
Promover diversidad e igualdad en la gerencia.	Número y porcentaje de cargos directivos por género. Clasificación porcentual por género de los cinco ejecutivos mejor remunerados.

Fuente: *Incluyendo la Cuestión de Género en los Informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales*, Serie Investigación y Desarrollo de la GRI, 2009.

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO, INSTRUMENTOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Tabla 2. Ambiente de trabajo favorable a la igualdad

Ambiente de trabajo favorable a la igualdad	Medida	
	Básica	Moderada
Tener un sistema salarial justo e imparcial.	<i>Abordaje de la gerencia para horarios de trabajo flexibles.</i>	Proporción de remuneración de todos los empleados y por categoría funcional, por género.
	<i>Iniciativas para ofrecer soporte e instalaciones de guardería para los empleados.</i>	Tasa de utilización de planes de trabajo flexible, por género. Tasas de retorno de licencia de maternidad/paternidad, por género.
Ofrecer oportunidades iguales de trabajo.	<i>Acciones para promover oportunidades iguales en el ambiente de trabajo.</i>	Proporción de peticiones de empleo para nuevos contratos firmados, por género.
Apoyar el desarrollo de los recursos humanos.	Promedio de horas de formación por año, empleado y género y por categoría funcional.	Porcentaje de promociones en las principales categorías funcionales de la organización, por género.
Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.	<i>Iniciativas para ofrecer informaciones, educación y formación contra el acoso sexual en el ambiente de trabajo.</i>	Número total de incidentes de acoso sexual y medidas tomadas, por género.
Tener en vigor un mecanismo de denuncia eficaz para los empleados.	<i>Canales disponibles dentro de la organización para hacer denuncias de discriminación con base en el género.</i>	

Fuente: *Incluyendo la Cuestión de Género en los Informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales*, Serie Investigación y Desarrollo de la GRI, 2009.

B. *Dow Jones Sustainability Index*²³⁹ y *FTSE4 Good Index*²⁴⁰.

Son índices bursátiles en los que cotizan aquellas empresas que cumplen determinados criterios establecidos en cada uno de los casos por sus entidades gestoras. Para seleccionar a las empresas que pueden cotizar en estos índices, las gestoras verifican el cumplimiento de los criterios que afectan al gobierno corporativo, las prácticas medioambientales, los derechos humanos o las relaciones laborales. El FTSE4 Good es más estricto que el DJSI en el sentido de que excluye sectores enteros, como el tabaco o los fabricantes de armas. Estos índices contribuyen decisivamente a la consolidación de la responsabilidad social en las empresas ya que son la demostración palpable, en los términos más competitivos posibles desde el punto de vista del mercado, de que la RSE genera valor para el accionista²⁴¹.

C. *SGE 21:2005*²⁴².

Norma que sistematiza las relaciones con nueve grupos de gestión, para los que establece unos criterios que son desarrollados por un Código de Conducta y supervisados por un Comité de Ética:

1. Alta dirección
2. Clientes
3. Proveedores y subcontratistas
4. Recursos humanos
5. Entorno social
6. Entorno ambiental
7. Inversores
8. Competencia
9. Administraciones competentes

Dentro del área de recursos humanos se señala:

²³⁹ *Dow Jones Sustainability Index*. <http://www.dow.com/sustainability/>

²⁴⁰ *FTSE4 Good Index*. http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp

²⁴¹ Como señalan DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., y VALOR MARTÍNEZ, C. *Responsabilidad Social de la Empresa. Concepto, medición y desarrollo en España*, Boletín Económico ICE, número 2755/2003, una razón sustancial para mencionar estos dos instrumentos internacionales es que la mayoría de las grandes empresas españolas están integradas en ellos (entre otras, Banco Santander, BBVA, Inditex, Iberdrola y Telefónica).

²⁴² *SGE 21:2005*. <http://www.foretica.es>

- La Organización velará para que las relaciones humanas en el seno de la misma se desarrollen en el marco de respeto legítimo de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, a la formación, el desarrollo profesional y la retribución.
- La Organización garantizará el respeto del Principio de No Discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

D. *Modelo EFQM*²⁴³.

El modelo de la *European Foundation for Quality Management* es una metodología de diagnóstico o de evaluación que permite comparar las prácticas de gestión de cualquier organización con lo que se considera como la “excelencia” en este momento. Sus conceptos fundamentales son:

- Orientación hacia los Resultados
- Orientación al Cliente
- Liderazgo y Coherencia en los Objetivos
- Gestión por Procesos y Hechos
- Desarrollo e Implicación de las Personas
- Aprendizaje, Innovación y Mejora Continuos
- Desarrollo de Alianzas
- Responsabilidad Social

El modelo permite identificar los puntos fuertes y áreas de mejora para – afianzando unos y avanzando en las otras – marchar hacia esa situación utópica a la que las organizaciones deberían evolucionar. El modelo consta de nueve criterios (5 criterios agentes y 4 resultados) que son: Liderazgo, Personas, Política y Estrategia, Alianzas y Recursos, Procesos, Resultados en las personas, en los clientes, en la sociedad y, por último, Resultados clave. Estos criterios definen la manera por la cual una organización puede llegar a la excelencia.

La igualdad de género está implícita en todos los criterios: la dirección debe comprometerse y tener como uno de los objetivos de la empresa la igualdad;

²⁴³ *European Foundation for Quality Management*. <http://www.efqm.org>

este compromiso y horizonte debe plasmarse en la política y estrategia de la organización, en sus planes de acción, presupuestos, gestión de los recursos humanos en las alianzas y recursos de la organización. La búsqueda de la calidad total y de la igualdad está integrada en los procesos de la organización; en cómo la organización se coloca con respecto a su clientela, las personas de su organización y la sociedad en su conjunto.

E. *Investors in People*²⁴⁴.

Es la primera Norma Internacional de buenas prácticas para la formación y el desarrollo profesional de las personas, e incide directamente sobre:

- La planificación estratégica
- La comunicación
- La identificación de las necesidades de formación y desarrollo
- La gestión de las funciones, estilos y competencias
- La gestión de nuevos puestos de trabajo
- La orientación a la formación, el desarrollo de las personas, la medición y la evaluación.

La norma consta de cuatro principios, cada uno de los cuales se compone de indicadores que se soportan en evidencias. Estos principios son:

- La organización está completamente comprometida con el desarrollo de sus personas, para así alcanzar sus metas y objetivos.
- Demuestra claridad en sus metas y objetivos así como en lo que las personas deben hacer para alcanzarlos.
- Desarrolla a sus personas de manera efectiva para así mejorar su desempeño.
- Comprende el impacto que tiene su inversión en las personas sobre el desempeño organizativo.

F. *ISO-Organización Internacional de Normalización*.

Los estándares ISO son las normas con más proyección internacional. La ISO 9000 está enfocada a los sistemas de gestión de la calidad a través de la

²⁴⁴ *Investors in People*. <http://www.investorsinpeople.co.uk>

mejora de los procesos, la orientación al cliente y una visión de mejora continua. La ISO 14000, a su vez, se orienta a los sistemas de gestión medioambiental para proteger y preservar el Medio Ambiente.

Estas dos normas ISO no abordan de forma explícita el ámbito de la Igualdad de Oportunidades pero este principio se puede integrar fácilmente en todas sus estructuras.

La ISO 26000²⁴⁵, presentada en noviembre 2010, es la norma internacional específica sobre responsabilidad social. Ofrece una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo. Los alcances de la ISO 26000 se limitan a abordar "la igualdad de género" (recuadro 2) desde los objetivos del milenio, que suponen "promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer" en las áreas de salud reproductiva y derecho a la educación, omitiendo otras importantes áreas. La ISO 26000 sugiere que "podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos para buscar pericia cuando se abordan asuntos de género".

G. SA 8000²⁴⁶.

Es una norma integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. El certificado es emitido por un organismo de certificación ajeno a la empresa, lo que refuerza la credibilidad de que la empresa ha implementado los procesos internos necesarios para asegurar los derechos humanos básicos de su personal.

Los estándares de SA 8000 se basan en las convenciones de la OIT, de las Naciones Unidas, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los objetivos de esta norma son:

- Mejorar las condiciones laborales a escala global.

²⁴⁵ ISO 26000. http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf.

²⁴⁶ SA 8000. <http://cepaa.org>

- Proveer un estándar universal para ser usado en cualquier empresa, en cualquier sector económico, en cualquier país del mundo.
- Proveer un incentivo que beneficia a las empresas y a las personas consumidoras a través de una estrategia multisectorial.
- Facilitar la colaboración entre empresariado, personal, y organizaciones de la sociedad civil.

Concretamente, se establece, textualmente, el siguiente requisito:

- La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.
- La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.
- La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

H. *OHSAS 18001*²⁴⁷.

Las normas OHSAS 18000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional.

Las normas no pretenden suplantar la obligación de respetar la legislación respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, ni tampoco a los agentes involucrados en la auditoría y verificación de su cumplimiento, sino que como modelo de gestión que son, ayudan a establecer los compromisos, metas y

²⁴⁷ OHSAS 18001. <http://www.osha-bs8800-ohsas-18001-health-and-safety.com/>

metodologías para hacer que el cumplimiento de la legislación en esta materia sea parte integral de los procesos de la organización.

Esta norma es aplicable a cualquier empresa que desee:

- Reducir potencialmente el riesgo de accidentes.
- Implantar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional.
- Demostrar que se observa escrupulosamente la normativa.
- Demostrar a sus grupos de interés su compromiso con la salud y la seguridad del personal.
- Buscar certificación de sus sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional, otorgada por un organismo externo.
- Hacer una autodeterminación y una declaración de su conformidad y cumplimiento con estas normas OHSAS.

I. *AA 1000*²⁴⁸.

Se trata de un estándar para la elaboración de informes sociales basado en los siguientes principios:

- Inclusión
- Integridad
- Materialidad
- Regularidad y puntualidad
- Verificación
- Accesibilidad
- Calidad de la información
- Incorporación
- Mejora continua

Esta norma puede ser utilizada por cualquier tipo de organización, ya sea pública, privada o no gubernamental, y se divide en tres fases:

1. Planificación: se identifican los valores sociales y éticos de la organización, se establecen los compromisos y se identifican los grupos de interés.

²⁴⁸ AA 1000. <http://www.accountability.org/>

2. Desarrollo: recogida la información y analizada se establecen los objetivos a lograr con sus indicadores de seguimiento.

3. Elaboración del informe: se elabora un informe que se audita y se comunica a los grupos de interés para que aporten sus sugerencias o comentarios.

La AA1000 puede utilizarse como un sistema para comprobar y mantener la relación coherente entre los valores y compromisos de una organización con su comportamiento y el impacto que sus actividades tienen en la sociedad, por lo que puede ser una herramienta útil para visualizar el desarrollo de la igualdad en un entorno determinado.

J. *MEG: 2003 Modelo de Equidad de Género*²⁴⁹.

Desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres de México y de carácter certificable por entidad externa, está especialmente diseñado para tomar conciencia e intervenir sobre las condiciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres y poner de relieve la importancia que tiene gestionar adecuadamente las relaciones de género en las organizaciones al objeto de mejorar la administración de los recursos humanos y mejorar el funcionamiento de la Organización.

A través de un proceso de evaluación se distingue con un sello a las organizaciones, instituciones o empresas que actúen a favor de la igualdad de mujeres y hombres a través del cumplimiento e implantación del sistema de gestión. Puede llevarse a cabo conjuntamente con otros sistemas, como las normas SA 8000, ISO 9000 o ISO 14000, precitadas.

El sistema de gestión de equidad de género que desarrolla el modelo consta de los siguientes puntos:

- Planificación: Política de equidad de género, acciones afirmativas y acciones a favor del personal, objetivos y metas organizacionales, planificación general.
- Organización y recursos: Responsabilidad y autoridad, coordinador/a de equidad de Género, Comité de Equidad de Género, documentación del sistema, revisión y aprobación de documentos.

²⁴⁹ *Modelo de Equidad de Género*, 2003. <http://www.inmujeres.gob>

- Aplicación de los requisitos de equidad de género: Reclutamiento y selección de personal, capacitación, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y compensaciones, vida familiar y laboral, ambiente laboral y salud en el trabajo, acoso sexual, sensibilización en equidad de género.
- Evaluación seguimiento y mejora: Evaluación del sistema de gestión de equidad de género, seguimiento de acciones, indicadores de género, áreas de oportunidad y mejora.

Para obtener el distintivo/sello MEG:2003 la Organización debe identificar las desigualdades existentes, implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo e incorporar al menos dos estrategias que favorezcan la igualdad a través del desarrollo de acciones afirmativas en materia de oportunidades, contratación, etc. Por último debe participar en un proceso de evaluación del cumplimiento del Modelo.

*K. Óptima: Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*²⁵⁰.

Es una iniciativa de los Institutos de la Mujer de Andalucía, el País Vasco y la Administración General del Estado, a la que se han ido sumando otras comunidades autónomas.

Los objetivos de este Programa son conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo, facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas e incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa.

Se puso en marcha mediante la Orden de 25 de enero de 1996²⁵¹, y en la actualidad cuenta con una treintena de empresas reconocidas en Andalucía, y una cantidad equivalente en el ámbito estatal.

El Programa OPTIMA ofrece asistencia técnica para el desarrollo de las siguientes actuaciones:

²⁵⁰ *Óptima: Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. <http://www.optimandalucia.org>

²⁵¹ Orden de 25 de enero de 1996 por la que se crea la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. BOE núm. 33, de 7 de febrero de 1996.

- a) Realización de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Análisis causal de desigualdades de género.
- b) Formación en igualdad. Se imparten cursos dirigidos tanto al personal directivo y de recursos humanos, como a trabajadores y trabajadoras.
- c) Elaboración de un Plan de Acción Positiva. Plan estratégico, donde se recogen las actuaciones, responsabilidades, recursos, plazos de ejecución y resultados esperados.
- d) Acceso al distintivo de “Entidad Colaboradora”. La entidad podrá solicitar el distintivo de calidad que otorga la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer cuando haya iniciado la ejecución del Plan de Acción Positiva.
- e) Subvenciones. Anualmente se convocan subvenciones a empresas públicas y privadas que presenten un proyecto de acción positiva, conforme a la Orden de 17 de Marzo de 2000 de la Consejería de Presidencia.

1.3.3 Indicadores de género de los estándares internacionales y europeos en RSE

Para terminar este panorama de los estándares internacionales de responsabilidad social, sistematizaremos a continuación la definición de los indicadores o elementos que hacen referencia directa al género.

Hay que insistir en la expresión “referencia directa” porque hay elementos de los que se incluyen en las definiciones que tienen un impacto de género pero para los que esa dimensión no aparece reconocida (un ejemplo sería el estándar DJSI que incluye entre sus criterios la política de marca y las prácticas de marketing pero no especifica los parámetros de evaluación, por lo que no se puede dar por hecho que incluyan la publicidad no sexista).

La primera observación es que, a excepción de la ISO 26000, el género no tiene un apartado propio en ninguno de los estándares, sino que aparece subsumido en apartados más globales sobre Derechos Humanos y Trabajo, de los que ya hemos hecho referencia. En el caso de los estándares internacionales y europeos resulta chocante que la preocupación por el género

se circunscriba a un aspecto muy parcial de los temas laborales, si tenemos en cuenta que, como se ha indicado, desde la década de los 90 del siglo pasado las Instituciones adoptaron oficialmente el enfoque transversal (*mainstreaming*) para tratar la desigualdad de género.

A continuación se enumeran los indicadores o referencias de género que se incluyen en los principales instrumentos citados:

Tabla 3. Criterios de igualdad de los estándares internacionales en RSE

Estándar/Norma	Año	Criterios de igualdad
SA 800	1997	Referencia a la no discriminación basada en los atributos de género, a la no interferencia en la satisfacción de necesidades que vengan determinadas por el género y a la no admisión de comportamientos coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores desde el punto de vista sexual.
Global Reporting Initiative: Memorias GRI	1997	En el apartado de “Prácticas laborales y ética del trabajo” se solicita la descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades puestos en marcha por la empresa.
		Incluye indicadores explícitos de igualdad a incorporar en las Memorias: Empleo-Indicador adicional. LA12: “Beneficios al empleado más allá de los obligados legalmente (por ejemplo, contribuciones al cuidado médico, discapacidad, maternidad, educación y jubilación).
		Diversidad-Indicadores centrales. LA10: “Descripción de las políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como de los sistemas de seguimiento y control que aseguran su cumplimiento, y resultados del seguimiento y control (las políticas de igualdad de oportunidades pueden estar dirigidas al acoso en el lugar de trabajo y a la acción afirmativa respecto a las pautas tradicionales de discriminación)”.
Global Compact: Pacto Mundial de Naciones Unidas	1999	Considera discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razón de sexo”(entre otras circunstancias).

		En materia de trabajo establece que “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.
Forética: SGE 21	1999	En el punto 6.4 señala que la organización debe garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución. De igual manera, debe garantizar la ausencia de discriminación por circunstancias de género (entre otras). A tal efecto, debe controlar de manera expresa que su personal no sea destinatario de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Asimismo, la organización debe facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran mediante políticas activas de las que mantendrá registros de resultados.
Directrices de la OCDE para empresas multinacionales	2000	Las Directrices incorporan en el punto IV, en relación al empleo y las relaciones laborales, el deber de no discriminación en el ámbito laboral o discriminación por motivo de sexo. El respeto por la igualdad, a su vez, se explicita que las empresas deben ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres, y debe impedir las discriminaciones o el despido por motivo de matrimonio, embarazo, maternidad o paternidad.
Libro Verde de la Comisión Europea	2001	Establece como medida a introducir por las empresas en su gestión de recursos humanos, la igualdad de retribución y en las perspectivas profesionales de las mujeres, así como el desempeño de prácticas responsables de contratación no discriminatorias con las mujeres. De igual manera, apunta la pertinencia de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

<p>Comunicación relativa a la RSE: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible.</p>	<p>2002</p>	<p>En el punto 4.1 señala que “las políticas de responsabilidad social pueden también multiplicar las ventajas que aportan las empresas a la sociedad en términos de innovación. Entre los ejemplos de esta contribución cabe destacar las prácticas innovadoras dirigidas a mejorar la calidad del empleo, ofrecer lugares de trabajo más seguros y mejor adaptado a los trabajadores, integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y facilitar la transferencia de innovación o tecnología hacia las comunidades locales y los países en desarrollo, factores que favorecen un desarrollo económico y social más equitativo entre el Norte y el Sur. De hecho, la RSE puede desempeñar un papel positivo y estimular el desarrollo de terceros países facilitando el diálogo entre las autoridades públicas, los interlocutores sociales y la sociedad civil de estos países y las empresas extranjeras”.</p> <p>En el punto 7.1 dispone que “las prácticas de RSE deben reflejar cambios sociales profundamente enraizados, como la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptando a tal efecto los cambios estructurales y transformando el entorno de trabajo de modo que puedan crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, lo que beneficia a la sociedad y a la propia empresa”.</p>
<p>Global Reporting Initiative: Claves</p>	<p>2009</p>	<p>Incluye el indicador GRI- No discriminación HR4 (indicador central): Descripción de la política global y de los procedimientos/programas de prevención de todas las formas de discriminación en Operaciones, incluyendo los sistemas de seguimiento y control.</p> <p>Edita una guía práctica con claves para la introducción de género en las memorias de sostenibilidad, proporcionando pautas para la introducción y seguimiento del respeto por la igualdad de género en las prácticas de las organizaciones, ejemplos de indicadores de evaluación y de buenas prácticas en igualdad de género.</p>
<p>ISO 26000</p>	<p>2010</p>	<p>Igualdad de género y responsabilidad social. Todas las sociedades asignan roles de género a hombres y mujeres. Los roles de género son comportamientos aprendidos que condicionan las actividades y</p>

	<p>responsabilidades que son percibidas como masculinas o femeninas. Estos roles de género, a veces, pueden constituir una discriminación contra la mujer, pero también contra el hombre. En todos los casos, la discriminación de género limita el potencial de los individuos, familias, comunidades y sociedades.</p> <p>Se ha demostrado la existencia de un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo económico y social, razón por la cual la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La promoción y la defensa de la igualdad de género en las actividades de una organización es un componente importante de la responsabilidad social.</p> <p>Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:</p> <ul style="list-style-type: none">- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras por motivos de género.- Tratamiento equitativo para trabajadores hombres y mujeres en la contratación, asignación del trabajo, formación, oportunidades de ascenso, compensaciones y finalización de la relación laboral.- Igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.- Posibles impactos diferenciados en hombres y mujeres en lo que se refiere al lugar de trabajo y la salud y la seguridad de la comunidad.- Decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres (por ejemplo, comprobación de si existe algún impacto diferenciado en hombres y mujeres derivado del desarrollo de productos o servicios específicos, o revisión de las imágenes de hombres y mujeres presentadas en cualquier comunicación o publicidad de la organización), y beneficios para ambos, mujeres y hombres, derivados del apoyo y las contribuciones de la organización al desarrollo de la comunidad, en lo posible, con especial atención a la compensación de áreas donde cualquiera de los géneros se encuentre
--	---

		<p>en desventaja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad de género en las actividades de la organización. - Para promover el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos, para buscar pericia cuando se abordar asuntos de género. <p>Se anima a las organizaciones a usar indicadores, objetivos y referencias a las mejores prácticas para hacer un seguimiento sistemático de los progresos en el logro de la igualdad de género”.</p>
FTSE4 Good	2013	<p>“Adoptar una política de igualdad de oportunidades y/o incluir un compromiso con la igualdad de oportunidades o la diversidad en su informe anual o página web”.</p> <p>“Proporcionar evidencia de que los sistemas de igualdad de oportunidades incluyen uno o más de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y control de la política y composición de la fuerza de trabajo. - Acuerdos sobre trabajo flexible y beneficios familiares (al menos tres de los siguientes: horario flexible, apoyo al cuidado de los hijos, tiempo parcial, interrupciones de la carrera, pagos por maternidad o paternidad por encima de los requerimientos legales). - Más del 10% de los directivos serán mujeres, o la proporción de directivos que son mujeres o minorías étnicas, excederán los 2/5 de su representación en el ámbito de empleo”.

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, los constantes cambios sociales, políticos y económicos conducen a una readaptación continua de las organizaciones empresariales a las nuevas condiciones y retos planteados por la globalización económica, el desarrollo sostenible o el modelo social europeo, entre otros, de cara a su consolidación y permanencia en el mercado. Este esfuerzo garantiza no sólo el cumplimiento de las normativas vigentes sino también una mayor competitividad, innovación, aumento de rendimiento y de productividad y la satisfacción tanto del personal de la organización como de la clientela. Puede

afirmarse que en la asunción de compromisos relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial no se han desarrollado suficientemente los elementos clave para integrar la igualdad de mujeres y hombres; éste es un déficit que pone en cuestión que las organizaciones sean sostenibles en el actual contexto.

1.4 La Responsabilidad Social de Género

Como hemos visto hasta ahora, la RSE se presenta como un enfoque de gestión que supone que la empresa no sólo presta atención a cuánto beneficio obtiene sino también a cómo lo obtiene, si actúa respetando una serie de principios éticos y si contempla los impactos medioambientales, económicos y sociales del proyecto empresarial. Entendemos que la igualdad de género debería ser un criterio más en la actuación de las empresas socialmente responsables, ya que implica comportarse de acuerdo con los principios de justicia y equidad en el trato de mujeres y hombres, incorporando medidas que promuevan la igualdad efectiva entre ambos, y atendiendo a los impactos diferenciados de su actividad en los dos colectivos.

En este sentido, la exploración de los temas de RSE a través de la lente del género da lugar a la Responsabilidad Social de Género (RSG) que requiere la inclusión del objetivo de búsqueda de la igualdad de género en las diversas iniciativas de RSE y la integración de las preocupaciones sociales de los grupos de interés en las operaciones comerciales de la compañía desde un enfoque de género.

1.4.1 Iniciativas públicas en RSG

Las iniciativas públicas internacionales en RSG se enmarcan principalmente en el plan de trabajo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, hoy ONU Mujeres) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que elaboraron en 2004 los Principios para el empoderamiento de las mujeres, adoptados como el primer código de conducta empresarial con el objetivo específico de que las mujeres participen plenamente en todos los sectores y a

todos los niveles de la actividad económica y de las actividades empresariales²⁵².

Siete son los Principios de Naciones Unidas para el empoderamiento de las mujeres:

1. Una dirección que promueva la igualdad de género

- a. Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- b. Fijar objetivos y resultados empresariales para promover la igualdad de género e incluir la noción de su evolución entre los factores de evaluación de rendimiento de los directores.
- c. Comprometer a las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- d. Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género - mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

- a. Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- b. Asegurarse que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- c. Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres a puestos directivos y ejecutivos, así como en el seno del consejo de administración.

²⁵² NACIONES UNIDAS. *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La igualdad es un buen negocio.*

<http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles/>

- d. Garantizar una participación suficiente de mujeres - 30% o más - en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.
- e. Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- f. Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia

- a. Tener en cuenta los impactos específicos sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, e informar de todos los riesgos potenciales, incluyendo los relativos a la salud reproductiva.
- b. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, y prevenir el acoso sexual.
- c. Procurar ofrecer un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente - incluido para las supervivientes de la violencia de género - y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- d. Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- e. Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidas la de las mujeres en sus traslados desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- f. Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y a la explotación sexual y laboral.

4. Educación y formación

- a. Invertir en políticas y programas de capacitación en el lugar de trabajo que favorezcan al avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- b. Garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- c. Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades formales e informales de tutoría.
- d. Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de esa integración sobre los hombres y sobre las mujeres.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

- a. Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- b. Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- c. Pedir a los socios y a las entidades que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad de género y la integración.
- d. Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- e. Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

6. Liderazgo y compromiso comunitarios

- a. Dar ejemplo, mostrar el compromiso de empresas de prestigio con la promoción de la igualdad de género y de la habilitación de las mujeres.

- b. Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- c. Trabajar con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación, y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- d. Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, y garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- e. Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

7. Transparencia, evaluación e información

- a. Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- b. Establecer metas que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los ámbitos.
- c. Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- d. Integrar los indicadores de género en las obligaciones existentes de rendiciones de cuentas.

En el ámbito de la Unión Europea, las acciones sobre RSG se concentran en programas específicos de enfoque temático como la Iniciativa Comunitaria Equal “Por la diversidad activa” o el Programa Progress, con la finalidad de asegurar que la Comunidad pueda apoyar los compromisos de los Estados miembros para crear más y mejores puestos de trabajo y brindar a todos los ciudadanos la igualdad de oportunidades.

En el ámbito nacional, como ya se ha comentado anteriormente, uno de los aspectos más novedosos de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) es que aborda la cuestión de la responsabilidad social

de la empresa desde el punto de vista de la perspectiva de género. Así, esta Ley dedica su Título VII a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas bajo tres preceptos enfocados desde ópticas diferentes:

- a) Carácter laboral: Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (art. 73).
- b) Carácter publicitario: Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad (art. 74).
- c) Carácter mercantil: Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (art. 75).

La LOI no define taxativamente el concepto de responsabilidad social de las empresas aunque sí ofrece un concepto de responsabilidad social de género en su art. 73.1: “Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”.

Como se desprende de la dicción de este precepto, la RSG se compone de tres elementos:

- 1. Carácter voluntario: No hay obligación o deber sino que la adopción de la RSG se integra voluntariamente en el gobierno, gestión, estrategia, política y procedimientos de la empresa.
- 2. Materias: La adopción de la RSE lleva implícita la realización de acciones económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza. El legislador, en este sentido, deja el abanico abierto para que se incorpore cualquier otra acción que la empresa quiera adoptar para conseguir el fin propuesto en la Ley de igualdad, como por ejemplo las medidas de acción positiva definidas en su art. 11²⁵³.

²⁵³ El artículo 11 de la Ley orgánica de igualdad efectiva, sobre las acciones positivas establece: “1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

3. Finalidad: El propósito de la adopción de la RSG es promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno social; es decir, cumplir con el objetivo de la Ley orgánica de igualdad. Es importante destacar que se identifica a la empresa como agente que puede actuar en materia de igualdad no sólo a nivel interno sino también en el seno de la comunidad en la que se inserta.

A partir de este art. 73 LOI podemos caracterizar la RSG como el conjunto de medidas tendentes a eliminar la discriminación de la mujer, que la empresa de manera voluntaria adopta en su seno, con el propósito de promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. La RSG es por tanto una variante de la RSE entendida como la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto respecto de los trabajadores como de otros grupos de interés externos.

Los tres elementos indispensables para incorporar la RSG en la empresa son: i) voluntariedad, ii) dialogo y transparencia con los grupos de interés, iii) inclusión de la igualdad como valor económico y social en las operaciones comerciales de la empresa. Todo ello requiere que la empresa cuente con una gestión en clave de género en sus diferentes políticas empresariales, tanto internas como externas.

En relación al tipo de medidas que pueden asumir las empresas, el art. 73 adopta una posición genérica al referirse, sin más matices, a medidas económicas (cabe entender, subvenciones, ayudas económicas...) tanto a favor de sus empleados como de la comunidad local de la que forma parte la empresa; comerciales (compra de productos o servicios a empresas que, a su vez, sean socialmente responsables y que promuevan la igualdad de trato, compra de productos de comercio justo...); laborales (mejorando lo previsto en la legislación vigente, adoptando medidas de acción positiva...), asistenciales (estableciendo servicios asistenciales tanto a favor de sus propios empleados como de la comunidad local, por ejemplo guarderías, centros de día para personas dependientes,...), o de otra naturaleza como veremos a lo largo de

este capítulo. La decisión concreta se deja en manos de las propias empresas y su alcance dependerá de diversos factores, tanto económicos como estratégicos.

En el segundo párrafo de este mismo precepto 73 se afirma, con una redacción un tanto ambigua, que “la realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de igualdad”. Ello implica que, además de ser una decisión voluntaria de la empresa, en la gestión de la RSG el empresario puede concertar las acciones con cualquier persona jurídica o natural, no exclusivamente con los sujetos mencionados en la norma sino también con cualquier otra entidad de la sociedad civil. Cabe entender, pues, que en el espacio interno de la empresa las medidas de RSG destinadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres podrán concertarse con la representación de los trabajadores y en el plano externo, se contará con las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones y los organismos de igualdad.

En relación con los representantes de los trabajadores hay que recordar que, conforme al art. 85.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de los convenios colectivos se incluyen las materias de índole económica, laboral, sindical y cualesquiera otras que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Por tanto, existe la posibilidad de negociar y alcanzar acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa, dado que es una facultad que deriva del derecho de representación de éstos. Además, el párrafo segundo del apartado 1 del art. 85 ET establece que: “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con

el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”²⁵⁴.

En este mismo sentido, el art. 43 LOI establece que mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Asimismo, la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo²⁵⁵, en su Disposición adicional undécima sobre Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en su apartado cuarto modifica el segundo apartado del art. 24 ET en los términos siguientes: “Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

Siguiendo con el análisis del art. 73 LOI, el tercer y cuarto párrafo señalan, respectivamente, que “Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos”, y “a las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral”. Como puede observarse, el empresario tiene la potestad de que los representantes de los trabajadores intervengan o no en la concertación de la RSG; en el supuesto que no cuente con ellos la norma obliga a informar, dado los términos en que se dispone “informará”. Por tanto, debe informarse tanto de las acciones que se concierten como las que no, así como aquellas medidas que no tengan relación con los trabajadores.

Este deber de información es similar a los supuestos que el ET recoge en el art. 42 “Subcontratación de obras y servicios”, art. 44 “La sucesión en la empresa” y art. 64 “Derechos de información y consulta y competencias”. No obstante, la literalidad del precepto en igualdad incardina perfectamente con el

²⁵⁴ El párrafo segundo del apartado primero del art. 85 ET fue introducido por el apartado diecisiete de la Disposición adicional decimo primera de la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁵⁵ Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

apartado 3 del último artículo citado del ET al establecer que el Comité de Empresa “también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

Como señala la doctrina²⁵⁶, se observa en la LOI una combinación confusa de mecanismos tan heterogéneos como la responsabilidad social de la empresa y posibles instrumentos de *soft law* como los códigos de conducta, el condicionamiento del ejercicio unilateral del poder de dirección con deberes de consulta e información, fomentando mayor transparencia y dación de cuentas, y una mayor posibilidad de vigilancia y control de los representantes de los trabajadores, y el establecimiento de reglas vinculantes en la contratación colectiva.

Con el objetivo de animar a las empresas a adoptar medidas de responsabilidad social, el art. 74 LOI en su primer párrafo señala que “las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad”. De esta manera, el legislador además de fomentar la RSG persigue que ésta se haga pública; esta publicidad debe sujetarse a lo dispuesto en la Ley General de Publicidad²⁵⁷.

²⁵⁶ GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, grupo Wolters Kluwer, Bilbao, 2007; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (coord.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Civitas, Cizur Menor, 2007.

²⁵⁷ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad. BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 1988.

Esta Ley define la publicidad como toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional, con el propósito de promover de manera directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones. En contra, la publicidad es ilícita en la concurrencia de algunos de los supuestos siguientes:

- a) Aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Carta Magna, especialmente a la que contravenga al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y a la protección de la juventud y de la infancia. Asimismo, los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria ya sea utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o su imagen asociada a comportamientos estereotipados

En el caso de las grandes empresas, el uso publicitario de la política de responsabilidad social puede ser especialmente rentable y llegar a constituir una ventaja competitiva, máxime cuanto mayor vaya haciéndose el conocimiento por parte de los consumidores y usuarios de lo que implica ser socialmente responsables. No obstante, hoy día es fácil constatar que no todas las empresas que pueden aparecer publicitariamente como socialmente responsables lo son en verdad. En estos casos, cabe esperar que los organismos legitimados para ejercer la acción de cesación, según dispone el segundo párrafo del art. 74 LOI, el Instituto de la Mujer y los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, ejerzan la citada acción, ampliando así la legitimación para la activación de la acción de cesación prevista en la Ley 34/1988 citada²⁵⁸. Es más, en relación con las consecuencias que puede implicar para una empresa presentarse públicamente como socialmente responsable o realizar manifestaciones corporativas en torno a su compromiso con la RSE, cabe citar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona, de 30 de julio de 2007, donde, entre

que vulneren los fundamentos del ordenamiento jurídico coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- b) Se entiende por publicidad engañosa aquella que de cualquier manera, incluida su presentación, induce o pueda inducir a error a sus destinatarios, pudiendo afectar a su comportamiento económico, o perjudicar o ser capaz de perjudicar a un competidor. Asimismo, la publicidad que silencie datos fundamentales de los bienes, actividades o servicios cuando dicha omisión induzca a error de los destinatarios.
- c) Se entiende por publicidad desleal la que por su contenido, forma de presentación o difusión induce el descrédito, denigración o menosprecio directo o indirecto de una persona o empresa, de sus productos, servicios, actividades o circunstancias o de sus marcas, nombres comerciales u otros signos distintivos. De igual manera, aquella que incite a confusión con las empresas, actividades, productos, nombres, marcas u otros signos distintivos de los competidores, así como la que haga uso injustificado de la denominación, siglas, marcas o distintivos de otras empresas o instituciones, o de las denominaciones de origen o indicaciones geográfica de otros productos competidores y la que sea contraria a las exigencias de la buena fe y a las normas de corrección y buenos usos mercantiles. Al igual que la publicidad comparativa; es decir, la que aluda explícita o implícitamente a un competidor o a los bienes o servicios ofrecidos por él.
- d) La publicidad subliminar, la que nace mediante técnicas de producción de estímulos de intensidades fronterizas con los umbrales de los sentidos o análogas, que pueda actuar sobre el público destinatario sin ser conscientemente percibida. Es decir, aquella que por su debilidad o brevedad no es percibida conscientemente, pero influye en la conducta.
- e) La publicidad que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios.

²⁵⁸ La Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y la publicidad ilícita para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios (BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2009), ha introducido diversas novedades a la Ley General de Publicidad. Así, ha unificado el régimen de acciones disponibles en esta materia y ha suprimido el requisito de procedimiento existente en materia publicitaria relativo a requerir a la persona infractora antes de ejercitar acciones judiciales, la cesación o rectificación de la publicidad. Las acciones contra la publicidad ilícita son las establecidas con carácter general para las acciones derivadas de la competencia desleal (arts. 32 a 36 de la Ley).

los argumentos que se utilizan para declarar la existencia de una discriminación en el marco de la promoción profesional, se señala que: “(...) a pesar de que cada vez son más frecuentes las manifestaciones corporativas en relación con su compromiso con la llamada responsabilidad social de las empresas, que incluye la lucha contra la desigualdad de género y hasta el interés por la paridad, la empresa demandada, por el contrario, basa su justificación para que su práctica de la promoción conduzca a una gran desigualdad de género, precisamente, en las cargas familiares y las labores de la casa que soporta la mujer, lo que encierra en sí misma, una discriminación indirecta, limitando el ejercicio de un derecho de las trabajadoras consagrado en el artículo 35.1 de la Constitución por sus responsabilidades familiares e infringiendo el artículo 14 de la Constitución, no sólo por discriminación de género, sino por la condición social de la mujer (...)”.

Es decir, las manifestaciones de la empresa sobre su compromiso con la RSE se convierten en un argumento para exigirle, incluso judicialmente, que efectivamente lo sea²⁵⁹.

1.4.2 La paridad en los Consejos de administración de las empresas en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Una de las vertientes en la que se manifiesta, en nuestros días, la responsabilidad social de la empresa consiste en la promoción de la igualdad entre quienes aparecen vinculados con ella. Parece innegable que el objetivo de la incorporación de las mujeres a los Consejos de administración de las empresas es típico de la RSE, y resulta interesante profundizar en el papel de la responsabilidad social de la empresa sobre la evitación de la perpetuación de la discriminación de las mujeres en dichos Consejos.

La presencia de la mujer en las empresas, en general, ha ido evolucionando positivamente desde la Segunda Guerra Mundial aunque persistan problemas muy graves para la integración femenina en la fuerza laboral. Hay estadísticas muy distintas que analizan la presencia femenina en los Consejos de administración de las que puede concluirse con rotundidad que hay poquísimas

²⁵⁹ Para un estudio detallado de esta materia véase GALA DURÁN, C., “Nuevos contenidos de las Leyes de Igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención” en HEIM, D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. (coords.), *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las Estructuras Jurídicas Androcéntricas*, op.cit.

mujeres consejeras en las empresas, en comparación con los hombres consejeros. La composición de los Consejos de administración de las empresas es desproporcionadamente masculina, las mujeres casi no están en los puestos directivos de las empresas, ni en las grandes empresas, ni en las medianas o pequeñas, los consejeros son varones en la inmensa mayoría de las ocasiones²⁶⁰.

La situación en España es especialmente llamativa pues es uno de los Estados de la UE que cuenta con menos mujeres administradoras. A la vista de la baja participación real de las mujeres en los Consejos de administración, recordemos que la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobó en 2006 el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades, modificado en 2015, en el que se recoge la Recomendación 15 sobre Diversidad de

²⁶⁰ Desde el año 2012 la Comisaria de Justicia y Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Viviane Reding, está decidida en imponer la obligatoriedad, mediante una propuesta de Directiva, de una cuota de al menos el 40% de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas europeas con más de 500 empleados, el año 2020. La propuesta de Directiva cuenta con la oposición de diversos Estados miembros y se encuentra actualmente en fase de negociación.

En el año 2013 la Comisión Europea presentó el informe *Women and men in leadership positions in the European Union. A review of the situation and recent progress*. En este Informe, la Comisión analiza las brechas de género en las instancias de poder y destaca que la infrutilización de las habilidades y experiencia de las mujeres supone una pérdida de potencial económico de crecimiento. Pero, además, investigaciones llevadas a cabo en diversos países, demuestran que las empresas con alta representación de mujeres en puestos senior, presentan un mejor comportamiento organizativo y financiero, a la vez que una mejor gobernanza corporativa.

La mejora de la situación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, es una de las cinco áreas prioritarias de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y de la Carta de las Mujeres. De acuerdo con el compromiso de la UE con el seguimiento de los progresos en esta materia, el documento analiza la situación actual en las empresas, instituciones financieras y Bancos Centrales, en la política, en las instituciones judiciales y en la Administración, aportando, además, una panorámica de las principales iniciativas abordadas por diferentes Estados Miembros.

Así, en cuanto a la representación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas, la media europea alcanza el 16,6% (en España el 14,3%). El informe señala que los principales progresos entre 2010 y 2013 (de entre 9 y 14 puntos porcentuales) se han concentrado en algunos Estados Miembros que han adoptado legislación obligatoria al respecto (Francia, Holanda, o Italia).

Por lo que se refiere a la representación de las mujeres en las instituciones financieras europeas y en los Bancos Centrales, se trata del ámbito donde menos progresos se registraron: de media las mujeres constituyen el 18,6% de los miembros de las juntas de dirección de los Bancos Centrales (en España son el 20%) y tan sólo el 5,3% de los miembros del las instituciones financieras europeas (Banco Central Europeo, BEI y Fondo Europeo de Inversiones).

El documento se basa para su análisis cuantitativo en una base de datos de la Comisión sobre mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones, disponible on line: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Puede accederse al informe completo de la Comisión a través del siguiente vínculo: http://www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

género, precitada, considerada cada vez más como un elemento clave en la atracción de personas candidatas con talento²⁶¹.

La LOI dedica el art. 75 a la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles españolas en los términos siguientes: “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuraran incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta

²⁶¹ Véase DE LA SIERRA, S. y ORTIZ PRADILLO, J.C., *El Derecho y la Economía ante las mujeres y la igualdad de género*. Lex Nova, 2011.

Destacan la serie de estudios de la consultora McKinsey de *Women Matter* publicados desde 2007 muestran los numerosos beneficios que conlleva que las mujeres ostenten posiciones de liderazgo en las organizaciones:

- McKinsey and Company, *Women Matter: Gender Diversity, A Corporate Performance Driver* (2007). Este documento concluye que existe una correlación positiva entre el número de mujeres integrantes en los consejos de gobierno de las empresas y sus resultados, tanto organizativos como financieros.
http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf
- McKinsey and Company, *Women Matter: Female leadership, a competitive edge for the future* (2008). El estudio indaga en las razones por las cuales las empresas que tienen una masa crítica de mujeres en los niveles directivos obtienen unos mejores resultados. La respuesta que encontraron fue que las mujeres líderes adoptan con mayor frecuencia 5 de los 9 estilos de liderazgo que afectan positivamente a los resultados empresariales. Asimismo, el informe destacaba la importancia de los estilos de liderazgo adoptados por las mujeres a la hora de enfrentarse a los principales retos que las empresas debían encarar en los siguientes 5 años.
http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKNL/Women_Matter_2.pdf
- McKinsey and Company, *Women Matter: Women leaders, a competitive edge in and after the crisis* (2009). En este informe, la consultora confirmaba que los estilos de liderazgo adoptados por las mujeres resultaban ser los esenciales para sortear la crisis y para obtener buenos resultados tras ella. Son necesarios estilos de liderazgo que unan al personal en torno a una clara dirección, objetivos precisos y una visión inspiradora, algo que se obtendría con una mayor presencia de mujeres en los niveles superiores de la jerarquía.
http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/document/2009_Women_matter_dec2009_english.pdf
- McKinsey and Company, *Women Matter: Women at the top of the corporations* (2010). El estudio confirma que se están produciendo progresos en torno a la diversidad de género en las organizaciones, pero todavía este tema no se encuentra entre las grandes prioridades estratégicas de muchas empresas, y son muy pocas las que tienen implementados programas para su promoción. De nuevo la consultora destaca el papel fundamental que la alta dirección de la empresa debe ejercer para inculcar la diversidad de género en el ADN de la organización.
file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Women_Matter_2010.pdf
- McKinsey and Company, *Women Matter: Making the breakthrough* (2012). En la investigación realizada sobre los programas de diversidad de género impulsados por las 235 mayores empresas de Europa, la consultora concluye que las empresas que más proporción de mujeres tienen en los altos niveles directivos son aquellas que tienen desplegado un amplio conjunto de iniciativas para alcanzar esta representación. La excelencia proviene de tres ámbitos: un elevado compromiso de la alta dirección, un exhaustivo control de la representación de las mujeres, y un fomento del cambio en las actitudes y mentalidad de mujeres y hombres para que apoyen la diversidad de género.
file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Women_matter_mar2012_english.pdf

Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

En primer lugar, debe señalarse que los administradores son las personas que gestionan y representan a la sociedad frente a terceros; son un órgano permanente y necesario de la sociedad. Conforme al Reglamento del Registro Mercantil, son admisibles diversos sistemas de administración y representación de las sociedades: bien el administrador único, bien los administradores mancomunados, bien los administradores solidarios, bien el Consejo de administración. Por tanto, el Consejo de administración es una de las formas en que se organiza la administración de las sociedades de capital del que forman parte los consejeros²⁶².

Puede afirmarse, como señala la doctrina²⁶³, que el art. 75 de la LOI es verdaderamente oscuro por la falta de armonía entre su enunciado y su contenido. Así, la Exposición de Motivos de la LOI se refiere a las sociedades mercantiles y también el art. 75 habla de las sociedades mercantiles en su enunciado, sin embargo en la parte prescriptiva de este precepto se refiere a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, expresiones que no tienen el mismo significado. Estas sociedades a las que alude el art. 75 son únicamente un grupo dentro de un conjunto mucho más amplio, el formado por todas las sociedades mercantiles.

²⁶² La regulación del Consejo de administración se encuentra principalmente en dos normas: artículos 136 a 143 del Real Decreto legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 1989), y artículos 57 a 70 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1995).

Así, en función del cargo que desempeñen dentro del Consejo, los miembros de los órganos de administración de las empresas pueden clasificarse en: 1) El presidente del Consejo, se describe como el vértice del Consejo y puede reunir o no en su persona las máximas facultades ejecutivas; 2) El vicepresidente, cuya función es sustitutiva del presidente y que además puede reunir las máximas funciones ejecutivas; 3) El consejero delegado, principal responsable de la gestión interna y de la ejecución de los acuerdos del Consejo; 4) El secretario del Consejo, actúa como fedatario de las actuaciones y acuerdos adoptados y custodia los libros sociales; 5) El vicesecretario, cuya función es sustitutiva de la anterior; y 6) El letrado del Consejo, su presencia es preceptiva en las grandes sociedades y su función consiste en garantizar la adecuación a derecho de las actuaciones y acuerdos del Consejo a cuyas reuniones asiste.

²⁶³ EMBRID IRUJO, J.M., *Igualdad de género y poder de decisión en la empresa. La participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles*. Iustel, 2008; HUERTA VIESCA, M. I., *Las mujeres en la nueva regulación de los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles Españolas*. Aranzadi, 2009.

Si se opta por dar prioridad al enunciado del art. 75, todas las sociedades, cualquiera que sea su naturaleza (sociedad personalista o sociedades capitalistas), y dimensión económica (pequeña, mediana o gran empresa) se verán afectadas por el precepto; si se opta por la referencia contenida en el artículo 75 a determinadas sociedades, sólo las sociedades capitalistas y, entre ellas, las de mayor dimensión quedarán sometidas al propósito de promover la presencia de las mujeres en sus respectivos Consejos de administración. Habría que concluir, según esta segunda interpretación, que la norma se dirige sólo a unas concretas y determinadas sociedades mercantiles: las obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada y en las que exista un Consejo de administración. En este punto hay que recordar que la mayor parte de la población trabajadora está adscrita en España a empresas de tamaño inferior a 250 trabajadores, o que tienen la posibilidad, por su volumen económico, de presentar cuentas abreviadas.

Por todo ello, para la aplicación del art. 75 de la LOI a las empresas privadas es preciso que concurren varios requisitos:

1. Existencia de una sociedad. Como hemos visto, la LOI utiliza el término “sociedad” tanto en su Exposición de Motivos como en el contenido del precepto; por tanto, a sensu contrario, este art. 75 no será aplicable a los grupos de empresas, ni tampoco a las uniones sin personalidad que tengan tal formato; tampoco será de aplicación a fundaciones u otro tipo de entidades como asociaciones, sindicatos u organizaciones patronales. A pesar de ello, el precepto sí puede y debe servir como criterio orientativo e inspirador para que todas estas otras formas de organización no societarias procuren el equilibrio en la composición de sus órganos de dirección, de poder o de administración.
2. La sociedad debe tener carácter mercantil. Una sociedad es mercantil cuando adopta una de las formas previstas por el Código de comercio, sociedad colectiva o comanditaria, y ejerce una actividad mercantil, bien entendiendo que las Sociedades Anónimas y las Sociedades de Responsabilidad Limitada son mercantiles siempre. A la vista de la redacción positiva del art. 75, una interpretación extensiva, por la que se aplicaría la norma a todas las sociedades mercantiles, parece ir más allá

de lo que hoy resulta posible y de lo que, a la vez, puede tener visos de realización efectiva.

3. Debe tratarse de una sociedad obligada a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Las sociedades incluidas en el precepto no son todas las mercantiles, sino sólo un reducido y cualificado grupo. En el art. 75 de la LOI hay una remisión implícita a la legislación mercantil, concretamente al artículo 176 de la Ley de Sociedades Anónimas, modificado por la Ley 16/2007, de 4 de julio, también aplicable a las Sociedades de Responsabilidad Limitada, que indica qué sociedades podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada²⁶⁴. El régimen de la cuenta de pérdidas y ganancias abreviada describe un supuesto de empresa que podría calificarse de mediana. Por tanto, el ámbito de proyección del art. 75 de la Ley de igualdad serían principalmente las sociedades grandes o de mayor volumen.
4. El art. 75 LOI se refiere a los nombramientos de consejeros en los Consejos de administración. Dado el principio de igualdad que sustenta este artículo y el fin de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas mencionado en la Exposición de Motivos de la Ley, debe acogerse una interpretación extensiva de modo que pueda aplicarse a aquellas sociedades que tengan un órgano de administración colegiado aunque los nombrados no sean exactamente en su denominación “consejeros”, para darle la mayor potencialidad y eficacia porque su fin es la consecución de un objetivo esencial del Ordenamiento Jurídico. En el supuesto de que el cargo de administrador sea unipersonal, no cabe aplicar dicho precepto 75 ni siquiera es posible

²⁶⁴ Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea (BOE núm. 160, de 5 de julio de 2007). Artículo 176: “Podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada: 1) Las sociedades que, durante dos ejercicios consecutivos, reúnan a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes: i) que el total de las partidas de activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros; ii) que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros; iii) que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a doscientos cincuenta. Las sociedades perderán la facultad de formular la cuenta de pérdidas y ganancias abreviada si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, dos de estas tres circunstancias. 2) Las sociedades que durante el primer ejercicio social desde su constitución, transformación o fusión o, en otro caso, durante dos ejercicios consecutivos, no reúnan a la fecha de cierre de dicho ejercicio, al menos dos de las tres circunstancias antes expuestas. 3) Las sociedades cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, al no estar facultadas para formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada”.

la composición equilibrada sucesiva, es decir, a lo largo de los sucesivos nombramientos acaecidos en el seno de una sociedad.

En conclusión, el análisis del ámbito subjetivo de los sujetos destinatarios obligados por el art. 75 nos conduce a entender implicadas a las sociedades mercantiles de gran tamaño, con dimensión económica significativa. Es la línea que se había seguido, en general, por las formas de responsabilidad social corporativa dirigidas a las grandes sociedades anónimas.

En relación a la obligatoriedad del art. 75 LOI, el legislador utiliza nuevamente una fórmula poco clara y ambigua que gira alrededor de la expresión “procurarán incluir” en la que se conjuga un tiempo verbal imperativo escasamente prescriptivo; además este precepto no contiene sanción, quizás debido al marco del precepto, la responsabilidad social de las empresas, que como hemos dicho repetidamente, sus normas no son ni imperativas ni dispositivas sino de carácter voluntario.

Si atendemos a la doctrina española que ha estudiado este tema observamos que hay un gran sector que entiende de forma rotunda que estamos ante un artículo de carácter no imperativo y de acogimiento voluntario por parte de sus destinatarios, determinadas empresas, ya que se ha formulado a modo de recomendación de tipo *soft law*, de manera que no se obliga en ningún caso a las empresas a conseguir su cumplimiento²⁶⁵. También la Exposición de Motivos de la LOI aportaría elementos favorables a esta opción cuando señala en su apartado IV que “es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional ya que para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección”.

A otro sector doctrinal no le parece acertado considerar que el art. 75 se limite a establecer una mera recomendación para las sociedades afectadas y

²⁶⁵ SENENT VIDAL, M.J., “Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles”, en GARCIA NINET, J.L. (dir.) y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, grupo Wolters Kluwer, Bilbao, 2007; FUENTES NAVARRO, M., “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, en MONTOYA MELGAR, A. (dir.), SÁNCHEZ-URÁN, Y. (coord.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Civitas, Cizur Menor, 2007; LÓPEZ CUMBRE, L. “Libertad de contratación y principio de igualdad de trato en el ámbito empresarial”, en GARCÍA MURCIA, J. (coord.), *Jornada sobre igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo, 23 de noviembre de 2007.

entiende que una cosa es que el legislador no haya impuesto una obligación de resultado, como sí ha hecho respecto de las sociedades en que participa la Administración del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, conforme al art. 54 LOI según el cual dichas instituciones “observarán” el principio de presencia equilibrada, y otra muy distinta es que se haya limitado a proponer una mera recomendación sin el más mínimo vínculo para las empresas de atender su contenido²⁶⁶. La diferente terminología empleada en el art. 75 (procurarán) y el art. 54 (observarán) muestra la diferente orientación de los preceptos; en ambos hay un vínculo, una obligación para los sujetos afectados si bien en el primero es de medios, sin imponer la consecución de la presencia equilibrada pero exigiendo el cumplimiento de una determinada diligencia, y en el otro de resultado, dando por sentado que ese objetivo ha de realizarse necesariamente. Si se acepta esta interpretación, el cumplimiento del art. 75 estaría vinculado sobre todo al empleo de la diligencia debida por la sociedad afectada por la norma, y no tanto a la consecución del resultado mismo del equilibrio en la composición del Consejo.

En mi opinión, a partir de la entrada en vigor de la Ley de igualdad se mantiene la voluntariedad de la responsabilidad social de la empresa que permanece ajena a la regulación normativa y a la vez se regula, de forma expresa, uno de los contenidos de la RSE, la incorporación de las mujeres a los Consejos de administración de las sociedades en la que el legislador no sugiere sino que restringe la libertad de la empresa en aras de la consecución de un objetivo concreto que prevé, y por lo tanto, se separa de la voluntariedad y cumplimiento no preceptivo. Estamos ante una norma jurídica más (art. 75) nacida para ser respetada y cumplida con mayor o menor intensidad. Podrá discutirse su carácter imperativo o dispositivo, o la fuerza o la debilidad de las sanciones por el incumplimiento del precepto, sin embargo no puede degradarse su relevancia normativa y su integración en el Ordenamiento Jurídico impide que se pretenda ver en la misma un simple desiderátum sociológico. No debemos perder de vista la necesidad de dar una interpretación lo más amplia posible a los términos de la Ley de igualdad, dado que la

²⁶⁶ EMBID IRUJO, J.M., “Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en SALA FRANCO, T. (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, Madrid, 2008.

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio general informador del Ordenamiento jurídico que debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas (art.4 LOI). De ahí que la expresión “procurarán” significa que las sociedades implicadas tendrán que procurar nombrar mujeres consejeras con el fin de lograr su presencia equilibrada en los Consejos en el plazo de ocho años previsto; por tanto, el art. 75 LOI acoge una obligación de resultado.

En otro orden de cosas, la diligencia debida de la sociedad para procurar el cumplimiento del art. 75 LOI puede verse obstaculizada o imposibilitada por los mecanismos previstos en el Derecho de sociedades para nombrar a los administradores sociales. Como es sabido, la Junta de socios es el órgano que tiene la competencia para designar a los administradores mediante un acuerdo, generalmente adoptado por mayoría del capital social. Por ello, es conveniente que las sociedades destinatarias trasladen la norma de promoción del art. 75 LOI a los correspondientes reglamentos de funcionamiento interno del Consejo (cabe recordar que la Ley del Mercado de Valores impone a las sociedades cotizadas la elaboración de un reglamento de régimen interno del Consejo)²⁶⁷; en cambio, para las demás sociedades capitalistas, bien sean anónimas o de responsabilidad limitada, es una facultad del propio Consejo regular su propio funcionamiento²⁶⁸ y de la Junta general, en su caso, y ello para proyectar clara y directamente la obligación del precepto sobre los órganos implicados en los nombramientos de los consejeros a los efectos de determinar su diligencia y la corrección de su actuación con respecto a los nombramientos de los consejeros que se vayan produciendo, bien entendido que la obligación y el compromiso de la sociedad destinataria de incorporar consejeras hasta conseguir los objetivos de equilibrio en la composición del Consejo ya existen en virtud del propio artículo 75 LOI sin necesidad de desarrollo reglamentario alguno.

²⁶⁷ Véase el artículo 115 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores. BOE núm. 181, de 29 de julio de 1988.

²⁶⁸ Véase el artículo 141 del Real Decreto legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 1989.

La Ley de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles²⁶⁹, establece en su art. 9 para el caso de transformación de la sociedad: “Información de los socios. Al convocar la Junta en que se haya de deliberar sobre el acuerdo de transformación, los administradores deberán poner en el domicilio social, a disposición de los socios, que podrán pedir su entrega o envío gratuito, incluso por medios telemáticos, los siguientes documentos: 1. El informe de los administradores que explique y justifique los aspectos jurídicos y económicos de la transformación, e indique asimismo las consecuencias que tendrán para los socios, así como su eventual impacto de género en los órganos de administración e incidencia, en su caso, en la responsabilidad social de la empresa”. Paralelamente, en el art. 31 de la misma Ley 3/2009, sobre el contenido del proyecto de fusión, se establece en el número 11 que “el proyecto común de fusión contendrá, al menos, la mención de las posibles consecuencias de la fusión sobre el empleo, así como su eventual impacto de género en los órganos de administración y la incidencia, en su caso, en la responsabilidad social de la empresa”. El tono de estos preceptos implica que la ausencia de indicación sobre la materia en el proyecto podría impedir la admisión de su depósito (art. 226.2 y art. 236.1 del Reglamento del Registro Mercantil) y la inscripción de la relativa modificación estructural (art. 230 y art. 236.1 del Reglamento del Registro Mercantil, en relación con el art. 40.1 y art. 73 de la Ley 3/2009), de modo que si no hubiera impacto, será mejor que así se indique.

En lo que respecta al plazo para el nombramiento de mujeres en los Consejos de administración, el art. 75 LOI establece un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley, como marco temporal en que se debe alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de administración de determinadas sociedades. Por tanto, este plazo marco se expande hasta el día 24 de marzo de 2015, con la excepción de los nombramientos de miembros del Consejo de administración que hayan de ser efectuados por la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en cuyo caso habrá de estarse a la aplicación inmediata del art. 54 de la LOI, cuyo párrafo segundo les exige, sin período transitorio

²⁶⁹ Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles. BOE núm. 82 de 4 de abril de 2009.

alguno, el respeto al principio de presencia equilibrada de sexos en tales nombramientos en las empresas en cuyo capital participen: “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los Consejo de administración de las empresas en cuyo capital participen”.

La norma de acción positiva contenida en el art. 75 LOI deberá derogarse cuando el legislador, al término del plazo, constate, en su caso, que se ha conseguido el objetivo del equilibrio en la composición de los Consejos obligados. Si consideramos que la norma establece una obligación no de medios sino de resultados, seguirá guardando fuerza cuando finalice el plazo inicial de ocho años. Las consecuencias del incumplimiento de la norma seguirán produciéndose una vez que finalice el plazo concedido para su acogida por las sociedades incumplidoras que no hubieran aprovechado el plazo de ocho años para conseguir el objetivo perseguido por el legislador, pero también se producirán con respecto a aquellas sociedades que el 24 de marzo de 2015 no mantengan una composición equilibrada en sus Consejos.

Por otra parte, el art. 75 LOI no prevé ni ventajas ni sanciones para las sociedades obligadas que cumplan o incumplan, respectivamente. Sin embargo, el cumplimiento o incumplimiento de la previsión del precepto sí puede presentar consecuencias jurídicas más o menos directas. Así, una de las consecuencias del cumplimiento es que el mismo se puede valorar a los efectos de preferencias en la adjudicación de contratos públicos y de otras ayudas públicas, a tenor de los arts. 33 y 34 de la LOI. Se genera así una necesidad económica de cumplir con tales medidas a todas aquellas empresas que deseen acceder a contratos con la Administración del Estado. Por otro lado, las empresas pueden hacer uso publicitario de la composición equilibrada de su Consejo de administración, con los límites de la libre competencia y la Ley de Competencia Desleal, en cuanto se refiere a los actos desleales mediante la publicidad. También cabe señalar el art. 50.4 LOI que se refiere expresamente a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de la empresa como uno de los criterios que se tendrán en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad. No se

especifica si este criterio de la presencia equilibrada en la dirección empresarial tendrá la misma importancia, o mayor o menor, que los demás que se mencionan en este precepto.

Finalmente, hay que determinar si el derecho fundamental a la no discriminación y su proyección en el art. 75 LOI tienen efectividad frente a terceros. El mandato de igualdad tiene un límite en el poder de libre dirección de la empresa: el empresario es libre de hacer la selección de las personas que entienda más provechosa o conveniente para el éxito de su negocio; lo que prohíbe el mandato de igualdad es que ese criterio selectivo sea machista, racista, clasista, antisindical o contrario a los principios de dignidad e igualdad de todos los trabajadores. Hay que encontrar el punto de equilibrio entre el principio de igualdad y el principio de autonomía de la voluntad del empresario y determinar si es posible invocar un derecho fundamental *inter privatos* y en una fase previa al concierto de una relación jurídica, o si en el mundo de las relaciones privadas los operadores económicos son siempre libres para decidir cómo eligen a las personas que colaboran con ellos, es decir, en nuestro caso, para nombrar como administrador a quien les parezca mejor.

El Tribunal Constitucional no ha adoptado nunca una posición clara y firme sobre la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. Después de afirmar la dificultad de la cuestión, fue resuelta originariamente por este órgano en un sentido negativo (STC 27/1982, sobre regularidad constitucional de la exigencia del requisito de nobleza para tener derecho a ciertos privilegios de carácter privado)²⁷⁰, sin embargo, ha modulado esta visión inicial y específicamente en el ámbito laboral. Este Tribunal ha establecido que “ciertamente el artículo 53.1 de la Constitución tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 (FJ 6)²⁷¹, “en un Estado social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social”.

²⁷⁰ Sentencia TC 27/1982, de 24 de mayo. BOE núm. 137, de 9 de junio de 1982. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/69>

²⁷¹ Sentencia TC 18/1984, de 7 de febrero. BOE núm. 59, de 9 de marzo de 1984. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es-ES/Resolucion/List>

De aquí que este Tribunal haya reconocido que los actos privados pueden lesionar los derechos fundamentales y que en estos supuestos los interesados puedan acceder a la vía de amparo si no obtienen la debida protección de los Jueces y Tribunales a los que el ordenamiento encomienda la tutela general de los mismos. Las relaciones entre particulares, si bien con ciertas matizaciones, no quedan excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio constitucional de no discriminación como las reglas, constitucionales o ordinarias, de las que se deriva la necesidad de igualdad de trato. La STC 177/1988 (FJ 4)²⁷² establece que “los derechos fundamentales y, entre ellos el principio de igualdad, han de aplicarse matizadamente pues han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su último origen en el principio de la autonomía de la voluntad y que se manifiestan a través de los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada por las partes o de la correspondiente situación jurídica”. La STC 147/1995²⁷³ se mantiene en este línea y a partir de entonces esta doctrina no cambia (STC 286/1994²⁷⁴ y STC 198/1996²⁷⁵).

Además del art. 14 de la Constitución contamos con diferentes normas de origen internacional, comentadas en la primera parte de este trabajo, que se bastan por sí mismas para afirmar una eficacia entre particulares del principio de igualdad en materia laboral. El recurso a estas normas de Derecho internacional vigentes en España es una vía prometedora por la que la Justicia ordinaria puede precisar por sí misma el alcance de la eficacia entre particulares del principio de igualdad. En suma, hay una trascendencia en estas relaciones que va más allá del Derecho privado que, en supuestos de discriminación a la hora de llevar a cabo una designación de consejero de una sociedad mercantil justifica la reclamación de la responsabilidad civil de la sociedad con base en el art. 14 CE y el art. 75 LOI, siempre que hablemos de sociedades grandes; en las restantes sociedades no sería aplicable esta teoría

²⁷² Sentencia TC 177/1988, de 10 de octubre. BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 1988. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/1118>

²⁷³ Sentencia TC 147/1995, de 16 de octubre. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/3001>

²⁷⁴ Sentencia TC 286/1994, de 28 de noviembre. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 1994. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/2803>

²⁷⁵ Sentencia TC 198/1996, de 3 de diciembre. BOE núm. 3, de 3 de enero de 1997. <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es-ES/Resolucion/List>

y la sociedad podrá designar a quien considere para sus cargos de consejero, sin que el perjudicado por la no designación tenga acción.

Sobre este punto, a tenor del art. 12 LOI cualquier persona puede recabar la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, corresponde a todas las personas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de esos procesos. Respecto a nuestra cuestión concreta, estará legitimada la mujer candidata que, al cubrirse una vacante, no es nombrada consejera, o no es propuesta por el Consejo a la Junta, cuando sus cualidades son similares o idénticas, o mejores, que las del aspirante varón nombrado finalmente, desde la entrada en vigor de la Ley de igualdad y en tanto no se haya llegado, antes del transcurso de los ocho años de esa entrada en vigor, a la composición equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de administración, siempre que esas cualidades sean conocidas por el Consejo y/o la sociedad. Estará legitimada pasivamente cualquier de esas sociedades que haya incumplido la obligación de promover la participación de las mujeres debidamente cualificadas (en igual o mayor medida que los varones nombrados administradores) en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles cuando se produzcan vacantes en el Consejo, desde la entrada en vigor de la Ley de igualdad y en tanto no se haya llegado, antes del transcurso de los ocho años de esa entrada en vigor, a la composición equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de administración.

Las consecuencias jurídicas que pueden producirse a raíz de una discriminación en el acceso al Consejo de administración en el marco del art. 75 LOI vienen previstas en el art. 10 de dicha Ley: 1) la nulidad del acto, como contrario a derecho (la nulidad del acuerdo de nombramiento o designación); 2) la obligación del discriminador de indemnizar el daño causado al discriminado, de modo que la víctima reciba una reparación real, efectiva y proporcionada al perjuicio sufrido; y 3) la imposición de sanciones eficaces y disuasorias al discriminador.

La LOI desplaza los riesgos de la carga probatoria desde la mujer que reacciona en defensa de su derecho de igualdad a la sociedad incumplidora de

las obligaciones del art. 75 de la misma Ley. En consecuencia, como en todos los procedimientos en los que las alegaciones de la actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, según dice expresamente el artículo 13.1 de la LOI sobre inversión de la carga de la prueba²⁷⁶.

1.4.3 Vías de implementación de la RSG en en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Como hemos analizado en las páginas anteriores, los arts. 73 a 75 LOI establecen una vinculación expresa entre responsabilidad social e igualdad, sin embargo, como señala la doctrina²⁷⁷, existen otros preceptos de la Ley que también responden a esa misma filosofía, identificando y promocionando diversas vías dirigidas a que las empresas vayan más allá, en materia de igualdad, de lo exigido legalmente. Así:

- La previsión del posible establecimiento de planes de igualdad en las empresas que no están obligadas a ello, previa consulta a la representación de los trabajadores (art. 45.5 LOI). En este ámbito, el art. 49 de la Ley señala que el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pymes, que incluirán el apoyo técnico necesario.
- El art. 44 LOI manifiesta que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Existe aquí, sin duda, un margen para un comportamiento socialmente responsable por parte de las empresas, mejorando lo previsto en la normativa vigente y, a la vez, reconduciendo dichas mejoras hacia la corresponsabilidad frente a las obligaciones familiares.

²⁷⁶ Como señala Teresa Freixes, la inversión de la carga de la prueba fue introducida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, concretamente en el asunto Nils Draehmpaehl C-180/1995, y posteriormente regulada por la Directiva 97/80/CE e incorporada a las directivas relativas a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral (Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE). Véase al respecto FREIXES SANJUAN T., “La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea”,..., op.cit. págs. 33-35.

²⁷⁷ Véase GALA DURÁN, C., “Nuevos contenidos de las Leyes de Igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención”,..., op. cit.

- La referencia recogida en el art. 43 LOI, según la cual mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Se está promocionando que las empresas, en el marco de sus políticas de RSE, se planteen negociar colectivamente esas medidas de acción positiva y una vez negociadas, dejarán de ser RSE para convertirse en un contenido obligatorio más de los previstos en el correspondiente convenio colectivo.
- El art. 50 LOI donde se prevé que el Ministerio de Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- También cabe citar los arts. 33 y 34 LOI donde se recoge la posibilidad de que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, establezcan condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. En la misma línea se sitúa la Ley de contratos del sector público²⁷⁸ donde se establece expresamente que los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las

²⁷⁸ Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (BOE núm. 148 de 21 de junio de 2000). Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (BOE núm. 276, de 16 de noviembre de 2011) deroga los arts. 253 a 260, ambos inclusive, del RDL 2/2000.

desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la OIT²⁷⁹.

- En el art. 35 LOI se establece que las Administraciones públicas en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de RSE, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

En definitiva, el marco jurídico analizado constituye de forma explícita e implícita una apuesta en la línea de considerar que la Responsabilidad Social Empresarial y la igualdad entre mujeres y hombres están interrelacionadas. En el siguiente capítulo de este trabajo desarrollaremos las herramientas necesarias para su efectiva implementación a través de la adopción de un proceso de evaluación de impacto de género, con la previsión de directrices y orientaciones al respecto.

²⁷⁹ Con mayor contundencia se manifiesta la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia (BOE núm. 119 de 18 de mayo de 2007) al señalar en sus artículos 11.4 y 19.2 que las empresas que hayan implantado un plan de igualdad u obtengan la Marca Gallega de Excelencia en igualdad, regulada en los artículos 16 a 20 de la citada ley, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

Por su parte, el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE núm. 38 de 13 de febrero de 2008), señala que la Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Dichos órganos de contratación señalarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tenga la marca de excelencia o desarrollen las medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

TERCERA PARTE

LA EVALUACIÓN DE GÉNERO DE LAS INTERVENCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

La superación de las desigualdades entre mujeres y hombres exige dar cumplimiento efectivo a los mandatos legales en materia de igualdad mediante una metodología de intervención basada en la integración de la dimensión de género en todas las esferas de la vida.

1.1 Fundamentos generales del proceso de evaluación

Todas las intervenciones tienen una razón de ser: abordar un determinado problema, conceptualizando éste como la existencia de una discrepancia entre aquello que es (estado actual) y aquello que debería ser (estado deseado). El objetivo de una intervención pública consistirá en modificar el estado actual de las cosas mediante el conjunto de actuaciones que se prevean en cada caso, con la finalidad de aproximarnos a la situación deseada, la denominada “Teoría del Cambio” de la política pública. De esta forma, cualquier política pública puede ser concebida como una hipótesis causal: “si llevamos a cabo una determinada política, solucionaremos un determinado problema”²⁸⁰.

La descripción de la teoría del cambio suele contener, como mínimo, los componentes que se muestran en la siguiente tabla.

²⁸⁰ INSTITUT CATALÀ D’AVALUACIÓ DE POLÍTIQUES PÚBLIQUES (IVÀLUA), *Guía práctica 1 – Como iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación; Guía práctica 2 – Evaluación de necesidades sociales; Guía práctica 3 – Evaluación del diseño*, 2009. Generalitat de Catalunya, 2009.

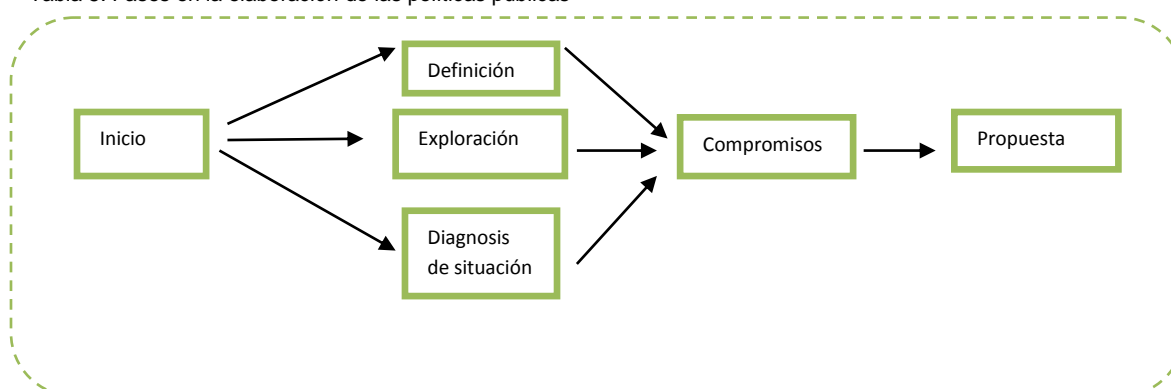
Tabla 4. Componentes de la Teoría del Cambio de las políticas públicas

Componentes de la Teoría del Cambio de las políticas públicas	
Recursos (inputs)	Conjunto de recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades previstas.
Actividades (procesos)	Todo aquello que se hace con los recursos disponibles con la finalidad de alcanzar los objetivos de la intervención.
Productos (outputs)	Aquello que se espera que las actividades produzcan en las personas destinatarias (población diana).
Impacto a corto plazo	Beneficios o cambios que se esperan detectar como resultados de los productos.
Impacto a largo plazo	Cambios fundamentales que se esperan conseguir al cabo de varios años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en la *Guía práctica 1* de Ivàlua.

En el proceso de elaboración de una política o intervención pública podemos distinguir diversas fases: 1) inicio de la propuesta, 2) definición de la propuesta, 3) exploración de la demanda y análisis de las expectativas, 4) diagnóstico de la situación actual, 5) definición de los compromisos asociados a la propuesta, y 6) redacción de la propuesta²⁸¹.

Tabla 5: Fases en la elaboración de las políticas públicas



Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en la *Guía práctica 3* de Ivàlua.

²⁸¹ IVÀLUA, *Guía práctica 3 – Evaluación del diseño*, op.cit. págs. 5-13.

En este proceso de planificación la primera tarea que debe realizarse es la definición e identificación de la problemática social que la intervención pública pretende enderezar, mediante su evaluación.

En los últimos años, la evaluación de intervenciones privadas y públicas ha ido adquiriendo un interés creciente. Evaluación, según el diccionario de la Real Academia Española, consiste en “la acción y efecto de señalar el valor de una cosa”. Este concepto aporta el núcleo esencial de lo que se entiende por tal, si bien hay que distinguir entre el uso corriente del lenguaje y el lenguaje especializado influido por los diversos campos académicos.

En este sentido, el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE define la evaluación como “la apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, de su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo. Una evaluación deberá proporcionar información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones de beneficiarios y donantes. El termino evaluación designa también un proceso sistemático y objetivo posible por el cual se determina el valor y el alcance de una acción de desarrollo planeada, en curso o concluida”²⁸².

La Dirección General de Presupuestos de la Comisión Europea (*Dg Budget*) define la evaluación como “el juicio sobre las intervenciones según sus resultados, impactos y necesidades que buscan satisfacer. Los principales propósitos de una evaluación son los siguientes: contribuir a la concepción de las intervenciones y aportar los elementos necesarios para la definición de prioridades políticas; velar por una utilización eficiente de los recursos; mejorar la calidad de la intervención y dar cuenta de los resultados de la intervención (*accountability*)”²⁸³.

²⁸² OCDE-CAD. *Évaluer la coopération pour le développement. Récapitulatif des normes et standards de référence*. Paris, 2010.

<http://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/49898837.pdf>

²⁸³ COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación sobre la evaluación del impacto*. Bruselas, 5.6.2002 [COM (2002) 276 final].

<http://www.sifemurcia-europa.com/servlet/sife.GestionDocs?METHOD=MOSTRARDOCUMENTO&iddocumento=1288>

Por su parte, la Agencia española de evaluación la define como “un proceso integral de observación, medida, análisis e interpretación, encaminado al conocimiento de una intervención pública –norma, programa, plan o política-, que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto a su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos”²⁸⁴.

Podemos encontrar en la doctrina otras definiciones; así, la evaluación se define como “la recopilación y análisis sistemático de información que nos permite emitir juicios sobre el mérito y el valor del programa evaluado, con la intención de mejorar los programas y políticas evaluadas, rendir cuentas y responsabilidades y/o ejemplificar o ilustrar acciones futuras”²⁸⁵.

Por ello, en el campo del sector público, la evaluación es un concepto polivalente y dinámico en función de la propia evolución y experiencias evaluadoras, que implica la recogida y tratamiento de informaciones sobre la acción pública (¿Qué es lo que pasa?), sobre preocupaciones normativas (¿Se ha hecho bien?), y sobre preocupaciones instrumentales (¿Cómo hacerlo mejor?), ligadas al buen funcionamiento de las administraciones y servicios públicos²⁸⁶.

²⁸⁴ AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (AEVAL), *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, Madrid, 2010.

Esta Agencia fue creada mediante la autorización contenida en la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2006). Por Real Decreto 1418/2006, de 1 de diciembre (BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 2006), se aprueba su Estatuto en el que se recoge los distintos aspectos que regulan su gestión y funcionamiento.

²⁸⁵ BUSTELO RUESTA, M., “¿Qué tiene de específico la metodología de evaluación?”, en BAÑÓN, R. (comp.), *La evaluación de la acción y de las políticas públicas*. Díaz de Santos, 2002, págs. 13-32.

²⁸⁶ AEVAL, *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*, op.cit. págs. 73 y 74. La guía aporta una selección de autores que analizan los aspectos que deben tenerse en consideración en un proceso de evaluación:

- 1950. Tyler: “Evaluar es el proceso de determinar en qué medida los objetivos de un programa se han alcanzado”. Centrada en los objetivos, la evaluación responde a la pregunta ¿Qué evaluar?

- 1967. Scriven: “Evaluar supone la estimación del mérito de un objeto, diferenciando lo valioso de lo que no lo es”. Deja sin aclarar qué supone mérito o valor.

- 1971. Franco: “Evaluar es fijar el valor de una cosa y para hacerlo se requiere de un procedimiento mediante el cual se compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patrón determinado”. Introduce importantes novedades respecto a las anteriores: ¿Cómo hacerlo y en base a qué criterios de valor?

- 1972. Bañón: “Evaluar es formar un juicio acerca de una acción o de la concatenación de acciones para establecer si su concepción y desarrollo corresponden a los objetivos deseados. La evaluación en el ámbito público implica la aplicación de procedimientos sistemáticos y rigurosos de recogida de datos y de análisis, pero diferenciándose de ésta en que debe emitirse un juicio de valor sobre el objeto que se está evaluando, bien sea un programa, una política determinada, una organización, sin olvidarnos que se pone especial énfasis en los resultados y en la participación de las partes interesadas”. Tiene en cuenta el

En la literatura sobre la evaluación de políticas públicas aparecen diferentes clasificaciones o tipologías de evaluación²⁸⁷; aquí se presentan los dos tipos que se utilizan de manera más habitual: según el enfoque de la evaluación y según la fase en que se encuentra el programa.

La primera tipología se basa en el enfoque de la evaluación y, más concretamente, en la hipótesis de la teoría del cambio que la evaluación tiene que demostrar o refutar: la necesidad del programa o de la política, la consistencia del diseño de la intervención, la capacidad del proceso de implementación para generar los productos esperados, el impacto de la intervención sobre el problema o la eficiencia de la intervención. En esta primera tipología se distingue:

- i) Evaluación de necesidades. Se analiza si la naturaleza, la magnitud y la distribución del problema o de la situación social justifica la existencia del programa y si el diseño del programa tiene en cuenta estas características: ¿Cuánta gente tiene el problema? ¿Cuánta gente se prevé que lo tenga en el futuro? ¿Dónde están? ¿Qué otros problemas tienen? ¿Qué tipo y frecuencia de servicio necesitan?. La evaluación de necesidades es especialmente oportuna como primer paso para la planificación de un programa nuevo o en la reforma de uno ya implementado.
- ii) Evaluación del diseño. La teoría del cambio no siempre es explícita ni unívoca y llegar a descifrarla es el reto de la evaluación del diseño: ¿Qué hipótesis constituyen la teoría? ¿Cómo son de razonables,

continuum de la acción, el método, el juicio de valor, los diferentes objetos de estudio, el énfasis en los resultados y la consideración de la participación de los actores implicados.

- 1980. Rutman: "Evaluar supone el uso del método científico en la medida de la implementación y de los resultados de políticas y programas". No considera su aplicación en la fase de planificación.

- 1982. Weiss: "Evaluar es comparar los efectos de un programa con las metas que se propuso alcanzar a fin de contribuir a la toma de decisiones subsiguientes acerca del mismo y para mejorar así la programación futura". Tiene en cuenta su utilidad estratégica para los decisores públicos.

- 1987. Stufflebeam y Shinkfield: "Evaluar es recoger y analizar sistemáticamente una información que nos permita el valor o mérito de algo". Añade a la definición de Scriven la sistematización en la recogida de información.

- 1994. Valadez y Mamberger: "Evaluar es una actividad gerencial externa y/o interna que analiza las relaciones de los procesos y recursos con los resultados e impactos". Introduce como novedad la referencia a procesos e impactos y la función gerencial.

²⁸⁷ IVÀLUA, *Guía práctica 1- Como iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad, y preguntas de evaluación*, op.cit. págs. 8-11.

factibles y apropiadas estas hipótesis? ¿Qué hipótesis es la más débil?. Estas preguntas son oportunas como paso previo para cualquier evaluación, para entender y valorar los fundamentos lógicos de la intervención pública antes de evaluarla. En la planificación de un programa nuevo, este tipo de evaluación permite valorar una propuesta de diseño o determinar cuál es el mejor diseño posible entre diversas alternativas.

iii) Evaluación del proceso / implementación. En el momento de su puesta en práctica, las políticas y los programas se ajustan a factores imprevistos, especificidades contextuales o criterios y preferencias de las instituciones y las personas que los tienen que llevar a cabo. La función de la evaluación de proceso o implementación es determinar aquello que el programa realmente hace en comparación con las previsiones del diseño: ¿Los beneficiarios se corresponden con la población objetivo? ¿El personal es suficiente y tiene la formación adecuada? ¿Las funciones administrativas, organizativas y de personal se gestionan adecuadamente?. La evaluación de la implementación permite valorar la consecución de los objetivos operativos del programa y detectar si hay aspectos de la operación que son especialmente problemáticos. Este enfoque es muy adecuado en programas recientes, ya que permite detectar problemas en los primeros estadios de su puesta en marcha y sugerir medidas correctivas. También es adecuado en combinación con la evaluación del impacto, ya que, en caso de que se detecten impactos positivos, permite corroborar que se deben al programa y, si no se encuentran, permite discernir si se debe a errores en la implementación o bien al hecho de que la teoría del cambio no era realista.

iv) Evaluación de impacto. La evaluación de impacto se centra en averiguar si la intervención efectivamente mitiga el problema que le da razón de ser: ¿Un aumento de los impuestos sobre el tabaco hace que la gente fume menos? ¿El descenso de la siniestralidad en las carreteras se debe a la implantación del carné por puntos o a otros

factores?. La evaluación de impacto valora el grado de consecución de los objetivos estratégicos del programa. Como la evolución de los problemas sociales es consecuencia de muchos factores y el objeto de diversas políticas, el interés de la evaluación de impacto no es sólo medir cambios en la magnitud del problema, sino conseguir atribuir la causalidad de estos cambios al programa o a la política que se evalúa e identificar las razones plausibles de aquello que se ha conseguido y de aquello que pueda haber fallado. Este tipo de evaluación es adecuado en programas implementados y estables, con una teoría del cambio clara y un periodo de operación suficiente para que los impactos hayan empezado a ocurrir. También es un tipo de evaluación utilizada para programas que operan en lugares diferentes, bajo variantes, estrategias o componentes diversos y en los cuales el interés se centra en determinar cuál variante o qué componente se asocia a un nivel de impacto más alto.

- v) Eficiencia. El hecho de operar con presupuestos limitados provoca que los responsables de tomar decisiones y los gestores públicos se hagan preguntas sobre la eficiencia de las intervenciones: ¿Los impactos justifican los costes? ¿Hay políticas o formas de gestión alternativas que puedan tener unos niveles de resultados similares con un coste más bajo?. Las evaluaciones de eficiencia son adecuadas para programas implementados y bien establecidos de los cuales haya información relativa a sus impactos para poder ponderar los costes. También son evaluaciones adecuadas para ponderar diferentes alternativas de diseño en el momento de planificar una intervención.

La segunda tipología de clasificación de las evaluaciones se basa en la fase en la que se encuentra el programa en el momento que es objeto de evaluación, la cual, en muchos casos, determina tanto el enfoque de la evaluación que se puede hacer como el uso que se puede dar a los resultados:

- i) Evaluación *ex-ante*. La evaluación se puede iniciar en la fase de formulación, es decir, en el momento del diseño de la intervención,

antes de ponerla en la práctica. En esta fase la evaluación consiste en analizar el conocimiento existente para determinar si la intervención es necesaria y posible. En determinadas ocasiones, la evaluación tiene que valorar de forma prospectiva diversas alternativas de intervención y determinar cuál es la más efectiva (o bien la que alcanza los objetivos con un coste más bajo), según los estudios de análisis de políticas públicas y las evaluaciones precedentes sobre intervenciones similares. Adicionalmente, la evaluación *ex ante* puede contribuir a la evaluación futura del programa y puede favorecer que los objetivos de la intervención sean claros, factibles y medibles y que la teoría del cambio sea tan realista y explícita como sea posible.

- ii) Evaluación intermedia. Buena parte de las evaluaciones se llevan a cabo sobre políticas y programas que hace tiempo que funcionan y que continúan operativos. En el caso de los programas recientes, el enfoque de la evaluación intermedia se suele centrar en averiguar si el proceso de implementación se desarrolla tal como estaba previsto, con el propósito de introducir acciones correctivas en la operación del programa, para intentar mejorar el impacto final. Por contra, en las primeras fases de implementación resulta prematuro evaluar el impacto: el programa todavía es inestable y puede no ser realista esperar que haya empezado a generar impactos.
- iii) Evaluación *ex post*. En esta evaluación final, ya sea de políticas, de programas finalizados o de programas implementados todavía activos, el análisis es retrospectivo y se puede centrar en el proceso de implementación, en los impactos alcanzados o en la eficiencia económica de la intervención. Esta información permite orientar cambios en el diseño o la operativa de la intervención, si el programa todavía es activo, o bien inspirar el diseño de intervenciones nuevas.

Tal como se entrevé en las líneas precedentes, estas tipologías de evaluación no son independientes. En el contexto *ex ante* se hace oportuna la evaluación de necesidades y del diseño de la intervención que se está planificando; por

contra, la evaluación intermedia se centra en la valoración y la corrección del proceso de implementación, para el cual puede ser conveniente un análisis previo del diseño; en último lugar, la evaluación *ex post* tiende a aprovechar la acumulación de datos de información sobre el ciclo completo de la intervención, para evaluar el impacto y/o la eficiencia y, de forma instrumental, el diseño y el proceso de implementación.

1.2 La evaluación del impacto de género

Evaluación e Igualdad de mujeres y hombres son dos elementos que deben ir estrechamente vinculados entre sí. La única manera de medir la distinta situación de la que parten hombres y mujeres, sus diferentes necesidades e intereses y comprobar cómo las políticas públicas y acciones que se ponen en marcha contribuyen a disminuir estas desigualdades es llevar a cabo una evaluación con enfoque de género²⁸⁸.

Sin embargo, analizar la realidad social desde una perspectiva que no tiene en cuenta el sistema sexo-género supone un sesgo que es necesario corregir mediante un enfoque más inclusivo desde el que interpretar e intervenir: el impacto de género²⁸⁹.

No existe una política neutra al género; se quiera o no, toda intervención afecta directa o indirectamente a personas y por tanto, de manera positiva o negativa a la vida de mujeres y hombres. En reconocimiento de este axioma, desde Naciones Unidas se ha invitado reiteradamente a todos los gobiernos y a los

²⁸⁸ Como hemos visto hasta ahora, con carácter general, en los análisis expuestos sobre evaluación no se ofrece un modelo con herramientas concretas de evaluación con perspectiva de género; la tendencia está en presentar metodologías generales de evaluación, orientaciones principalmente a programas y proyectos de corte social, e independientemente proponer medidas para que dentro de estas evaluaciones se tengan en cuenta las cuestiones específicas de género. Este hecho contrastado parte, una vez más, de la circunstancia de que los modelos se han diseñado en la medida en que existe un objeto concreto de evaluación, y no de manera abstracta, lo que conlleva que, indudablemente, estos modelos se adapten al objeto, en el que la perspectiva de género no ha sido considerada en origen. Solamente se proponen modelos de evaluación con perspectiva de género cuando el objeto de evaluación es un programa o proyecto de igualdad de oportunidades/ género.

Así, por poner un ejemplo, en la reciente *Resolución de 17 de febrero de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de enero de 2015, por el que se aprueban los programas y políticas públicas que serán objeto de evaluación por la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios en el año 2015* (BOE núm. 75, de 28 de marzo de 2015), no se recoge explícitamente el sexo/género como variables de evaluación.

²⁸⁹ GAYLE S.R., *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*. Monthly Review Press. Nueva York, 1975. En este ensayo la autora acuñó el concepto sistema sexo-género que define como "el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas."

demás agentes sociales a integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, en los programas y proyectos para analizar sus consecuencias en las mujeres y los hombres, antes de tomar decisiones, lo que se ha definido, como ya hemos analizado en este trabajo, como la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género o de evaluación del impacto de género (EIG), que ofrece la oportunidad de examinar sistemáticamente las repercusiones que en mujeres y hombres tienen las políticas y programas, convirtiéndose en una poderosa herramienta para influir en las principales decisiones sociales y económicas de los poderes públicos y privados²⁹⁰.

La integración transversal de la dimensión de género suele considerarse un concepto innovador que engloba muchas más cosas que la tradicional política de igualdad de oportunidades. Así, partiendo de la compleja naturaleza jurídica del principio de igualdad ya expuesta en la primera parte de este trabajo, podría plantearse el *mainstreaming* de género como un subprincipio del principio de igualdad cuya finalidad es la de incorporar el enfoque de género en todas las políticas públicas con el fin de promover y alcanzar la equidad de género²⁹¹.

El origen de la transversalidad de género se encuentra en la teoría del género como construcción social, cultural y política de las diferencias sexuales, y en la crítica feminista a la supuesta neutralidad del derecho. El punto de partida de la elaboración de la estrategia de la transversalidad de género es la convicción que las desigualdades derivan de las estructuras sociales y culturales modeladas sobre estándares neutros-masculinos. Por ello, esta estrategia tiene por objetivo desestructurar este modelo dominante, integrando la perspectiva

²⁹⁰ El concepto de *mainstreaming* proviene de un término anglosajón de difícil traducción al castellano; literalmente vendría a significar “*corriente principal*” aunque se viene traduciendo por “*transversalidad*” e incluso por “*integración*”. Si tratamos de buscar los orígenes del término *mainstreaming* nos encontramos con que, en un principio, no tuvo relación con el concepto de género. El *mainstreaming* se remonta a los años ochenta del siglo XX cuando representantes de las políticas medioambientales de Gran Bretaña observaron la necesidad de ampliar el grado de concienciación/sensibilización en esta materia, tanto a nivel institucional como social, iniciando con ello un proceso de incorporación de la “sensibilidad medioambiental” en todas las intervenciones que dio paso al *mainstreaming* como estrategia.

²⁹¹ FIGUERUELO BURRIEZA, A. y IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.L., *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Comares, 2006; SOUTO GALVÁN, C., *Principio de igualdad y transversalidad de género*. Dykinson, 2012.

de género y de la igualdad real-efectiva de mujeres y hombres transversalmente en todas las iniciativas políticas²⁹².

La evaluación del impacto de género constituye la estrategia más reciente para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde las políticas públicas. Dado que las desigualdades se manifiestan de forma recurrente, están presentes en todos los ámbitos de la vida y se encuentran enraizadas en la estructura y dinámicas sociales, es necesario plantear el principio de igualdad como un objetivo que de manera integrada impregne la toma de decisiones, el diseño, la gestión, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas.

Una interesante reflexión teórica sobre el *mainstreaming* de género consiste en distinguir entre tres tipos de estrategias de igualdad de género: reparar, adaptar y transformar²⁹³:

1. Por reparar se entiende las medidas dirigidas a establecer la igualdad formal entre hombres y mujeres, como la legislación de igualdad de trato y los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley. Reparar es, de hecho, una de las estrategias más antiguas para la promoción de la igualdad de oportunidades.
2. La segunda estrategia consiste en adaptar a la medida. Dado que la igualdad de trato no conduce automáticamente a la igualdad en los resultados, pueden ser necesarias medidas y servicios específicos para las mujeres, tales como los programas de acción positiva. En este planteamiento de adaptar a la medida se supone que las mujeres asimilan el *statu quo* o corriente dominante, que en sí mismo no se discute.
3. La tercera estrategia, transformar, va un paso más allá al cuestionar el *statu quo* y considerar que es necesaria una transformación de las instituciones ya que éstas han adoptado una perspectiva androcéntrica identificando lo masculino con lo humano en general. El *mainstreaming*

²⁹² FERNÁNDEZ GÁLVEZ, M., "El derecho y las mujeres", en *Día Internacional de las Mujeres 2007, Quaderns de l'Institut 11*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007.

²⁹³ REES, T., *Mainstreaming Equality in the European Union*. Routledge, 1998; STEVENS, I. y VAN LAMOEN, I., *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn, 2001.

de género supondría reconstruir las estructuras sociales, económicas y políticas para poner fin a estos modelos que han excluido a las mujeres o las han asimilado a los hombres.

El marco normativo y programático nos ofrece las líneas conceptuales de la adopción de un proceso de evaluación de género. Esta estrategia fue acuñada en Suecia a principios de la década de los noventa en el contexto de la articulación de la política de promoción de las mujeres en el ámbito laboral, por ello puede afirmarse que las políticas de mujeres son las pioneras en utilizar la transversalidad y desde aquí se generaliza esta metodología de trabajo y se amplía al resto de políticas públicas²⁹⁴. El *mainstreaming* de género comienza a ser exigido en la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Nairobi (1985) ante la no consideración del papel social y económico de las mujeres en los países en vías de desarrollo; es decir, la ausencia de la mencionada perspectiva de género en el diseño de las políticas de desarrollo. Será en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (1995) cuando el término “*gender mainstreaming*” se posicionará en la agenda internacional; así la Plataforma de Acción que se adoptó al final de la Conferencia enumera entre los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, el de integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos. Afirma asimismo que los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género en todas sus intervenciones para que antes de que se tomen decisiones, se realice un análisis de los efectos que pueden producir en mujeres y hombres. En la Declaración de esta IV Conferencia se acordó, además, el consenso y la voluntad política de los gobiernos para promover la igualdad de derechos y la dignidad intrínseca de mujeres y hombres, garantizando la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y de las niñas para conseguir su pleno potencial²⁹⁵. Se pide a los Estados que

²⁹⁴ NACIONES UNIDAS. *Informe de desarrollo humano*. PNUD, 2007. Como señala el informe, Suecia es un país referente en igualdad de género porque su tradición en la búsqueda de igualdad entre mujeres y hombres tiene larga trayectoria. Desde que en 1845 reconociera los derechos de herencia de suecas y suecos hasta que en 2006 el Parlamento adoptara unos objetivos de igualdad a nivel nacional, se ha sucedido una interesante cascada de progresos en el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

²⁹⁵ Véase la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, párrafos 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

actúen no solo a posteriori para corregir puntuales situaciones de desigualdad, sino que atiendan a la base de las normas de las políticas públicas a fin de evaluar con carácter previo, los efectos discriminatorios que sobre mujeres y hombres pueden proyectarse, y las necesidades que sobre ambos sexos pretenden cubrir.

Existe un campo amplio de definiciones de *mainstreaming* de género. En 1997 el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas lo conceptualizó como “El proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final de esta estrategia es lograr la igualdad de género”²⁹⁶.

Resulta especialmente destacable en este campo la labor del Consejo de Europa. La definición que se cita con más frecuencia en los documentos europeos es la elaborada por este Consejo en 1998: “El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”²⁹⁷.

²⁹⁶ NACIONES UNIDAS. *Resolución 1998/43, de 31 de julio de 1998, Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas*. [E/1998/L.32]. [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98\(SUPP\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98(SUPP))

²⁹⁷ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* del Consejo de Europa. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pág. 26.

Esta definición fue concebida por Mieke Verloo como Presidenta del Grupo de Personas Expertas en *Mainstreaming* de Género del Consejo de Europa.

El Consejo de Europa identificó cinco requisitos que deben darse para facilitar la integración transversal de la igualdad²⁹⁸:

1. Utilizar un concepto de igualdad de género más amplio del existente que incluya no solamente la igualdad *de iure* (formal) sino también la igualdad *de facto* (de resultados) a través de la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al *mainstreaming* y a otros instrumentos. Exige la aplicación de una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en la sociedad.
2. Incorporar la perspectiva de género en la agenda política dominante de manera que los problemas de igualdad de género deberían ser tratados en todas las políticas, generales y sectoriales.
3. Potenciar la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones. El *mainstreaming* de género requiere conseguir la representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisión política, económica y social²⁹⁹.
4. Priorizar las políticas de igualdad de género y las intervenciones que tengan especial relevancia para las mujeres, en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, entre otros.
5. Fomentar un cambio en la cultura institucional y organizativa de manera que:
 - a. Se capacite en materia de género a los actores comúnmente involucrados en un proceso político.
 - b. Exista una cooperación horizontal en asuntos de género entre los diversos ámbitos, departamentos y niveles.

²⁹⁸ LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea", en *Aequalitas Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, Gobierno de Aragón, Vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, págs. 6-11.

²⁹⁹ Para más información sobre la participación equilibrada en la toma de decisiones véase FREIXES SANJUAN, T. "La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos",..., op.cit. págs. 53-54.

- c. Se utilicen herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en todas las políticas, haciendo un seguimiento y evaluando estas últimas desde la perspectiva de género.
- d. Se fomente un cambio en los actores que participan en el proceso político de manera que se incluya no solamente los actores ordinarios de la política y de la administración, sino también los expertos en igualdad de género (como los organismos de promoción de la igualdad de género nacionales, regionales y locales) y la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales, grupos de interés, asociaciones de mujeres, movimientos sociales y representantes de trabajadores y empresarios).

El *mainstreaming* de género quedó formalmente definido en el lenguaje de la Unión Europea en 1996 mediante una Comunicación de la Comisión Europea, ya citada³⁰⁰. Entre los principios de esta Comunicación se establece que: “Es necesario fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las acciones y las políticas, y debe hacerse a todos los niveles. Esto es lo que se conoce como principio de *mainstreaming* (integración de la igualdad entre los sexos), que la Comunidad ha hecho suyo y cuya importancia decisiva se recordó durante la Conferencia de Pequín. De lo que se trata es de no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres sino de movilizar explícitamente – con vistas a la igualdad – todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres (*gender perspective*)”.

Otro hito comunitario fue la adopción del principio de *mainstreaming* de género en el quinto programa para la igualdad de oportunidades³⁰¹, según el cual: “El

³⁰⁰ COMISIÓN EUROPEA, *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, Bruselas, 21.02.1996 [COM (1996) 67 final].
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=ES>

³⁰¹ PARLAMENTO EUROPEO y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Quinto programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006)*, aprobado mediante la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* L17 de 19.1.2001.

futuro trabajo de la Comunidad en pro de la igualdad adoptará la forma de una estrategia global, que abarcará todas las políticas comunitarias...este planteamiento integrado supone un cambio importante respecto de la anterior acción comunitaria sobre la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, basada fundamentalmente en actividades compartimentadas". El programa establecía las bases para la adopción de este enfoque en todas las políticas comunitarias y en sinergia con los Estados Miembros y la sociedad civil participante en la misma, mediante la operativización efectiva de las directrices de la Comunicación de 1996 ya mencionada. Fruto de este quinto programa fueron el Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010³⁰² y la vigente Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015³⁰³, que han persistido ulteriormente en la adopción y aplicación del enfoque de género en el ámbito comunitario.

Por su parte, el Parlamento Europeo ha desempeñado un papel instrumental al insistir en una incorporación más sistemática de las cuestiones de igualdad en las políticas comunitarias. En su Resolución de 1997 sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la transversalidad³⁰⁴, el Parlamento se alinea con los pasos dados por la Comisión para aplicar esta estrategia, tanto en relación a las medidas institucionales como en lo referente a la selección de áreas políticas prioritarias. La Resolución recomienda crear las estructuras de coordinación adecuadas para profundizar en el proceso de la transversalidad en los servicios de la Comisión (apartados 7 y 39); se recoge la necesidad de disponer de directrices para la evaluación del impacto en función del género y para asegurarse que todas las futuras propuestas de ley tengan en cuenta la dimensión de género - evaluación global- (apartados 14, 43 y 45); se pone de relieve la necesidad de una estrategia dual (apartado 11); se señalan ciertos

³⁰² COMISIÓN EUROPEA. *Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010*, aprobado mediante la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final]. No publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea.

³⁰³ COMISIÓN EUROPEA. *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, aprobada mediante la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010 [COM (2010) 491 final]. No publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea.

³⁰⁴ PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución A4-0251/97, de 16.9.97, sobre la Comunicación de la Comisión (COM (96) 67 final) Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias.*

sectores políticos específicos en los que insistir en cuanto a la integración del factor igualdad, entre otros el proceso de ampliación (apartado 46), el mercado interior y la unión económica momentaria (apartado 31), y finalmente se recomienda la necesidad de elaborar mejores estadísticas y datos desagregados por sexo (apartado 38).

Recientemente, en su Resolución sobre Pekin +15³⁰⁵ el Parlamento europeo destaca que a pesar de los avances logrados en la realización de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing, persisten la desigualdad, los estereotipos de género y la mujer sigue ocupando una posición subordinada a la del hombre en los ámbitos abordados en la Plataforma. Para eradicar esta desigualdad el Parlamento hace hincapié en la necesidad de aplicar y supervisar sistemáticamente la integración de la perspectiva de género en los procesos legislativos, presupuestarios y en otros procesos importantes, estrategias, programas y proyectos de distintos ámbitos políticos.

En el contexto español la introducción del enfoque de género, con carácter general, se produjo en el año 2007 con la promulgación de la ya tantas veces citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI). La LOI constituye un punto de inflexión en el panorama normativo español en materia de integración de la perspectiva de género, porque, recordemos, retomando los arts. 9.2 y 14 de la Constitución Española, exhorta a promover activamente la igualdad de género en todos los niveles y ámbitos de actuación de las Administraciones Públicas, a la vez que define las prioridades a abordar por parte de éstas con el fin de hacer efectiva la integración del principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de todas sus actuaciones.

Interesa ahora destacar nuevamente los arts. 14 y 15 de la LOI; así, el art. 14 establece entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: “El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y

³⁰⁵ PARLAMENTO EUROPEO. *Resolución de 25 de febrero de 2010, sobre Pekín +15 - Plataforma de acción de las Naciones Unidas para la igualdad de género* [P7_TA (2010)0037]. *Diario Oficial de la Unión Europea* C 348/E de 21.12.2010.

de oportunidades, y el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares”. Por su parte, el art. 15 proclama:”El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Con posterioridad, el gobierno de España aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades³⁰⁶, en el que se consolida este enfoque de la transversalidad entre sus principios rectores, aplicable a la actuación de las Administraciones Públicas y de todos los estamentos sociales en sus doce áreas de actuación: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación al desarrollo y tutela del derecho a la igualdad. El Plan recoge como principio rector 3: “La transversalidad de la perspectiva de género como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento. La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar su comportamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial sobre mujeres y hombres (...).
- Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados (...). Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no

³⁰⁶ GOBIERNO DE ESPAÑA. *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007. <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>

sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones (...). Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones”.

Tan importante como el establecimiento de unos cimientos jurídicos a nivel comunitario y estatal para la aplicación de una estrategia de evaluación de género es el desarrollo posterior en las Comunidades y Ciudades Autónomas, según se ha analizado en la primera parte de este estudio, en las Entidades Locales³⁰⁷; y también las reglamentaciones internas de las organizaciones pueden contribuir o dar soporte a la implantación de este enfoque. Así, el marco reglamentario o estatutario privativo de las organizaciones se configura como el último eslabón de la cadena en la introducción de un proceso de evaluación del impacto de género en la organización, que recoge y posibilita normativamente la aplicación efectiva del mismo en el seno de las mismas. Por consiguiente, la adopción de una declaración de principios o de un compromiso institucional en materia de igualdad, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los principios rectores de la organización, o, cuando menos, como uno de los objetivos, o la asunción de la perspectiva de género como herramienta estratégica de planificación e intervención en el marco de actividad del organismo, abre la puerta a la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género y en definitiva, a una transformación voluntaria, sistemática, transversal y verdadera de la organización, para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como hemos visto hasta ahora, la evaluación del impacto de género analiza el grado en que una política o proyecto cumple con las obligaciones del Estado respecto al principio de igualdad de mujeres y los hombres, y permite predecir sus efectos, vigilarlos y, en caso necesario, evitarlos o mitigarlos. Esta evaluación previa de los efectos potenciales de la intervención sobre mujeres y hombres presenta diversas ventajas:

- Permite prevenir y corregir los efectos negativos y potenciar los positivos antes de aprobar e implementar la intervención pública.

³⁰⁷ Para una información detallada sobre la normativa autonómica y local en esta materia, véase el estudio de FUNDACIÓN MUJERES, *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Observatorio, 8, Madrid, 2007.

- Permite concienciar a quienes diseñan la intervención sobre sus objetivos.
- Permite percibir y calcular los costes y beneficios del *mainstreaming* de género.
- Permite disponer de información social sobre la población diana destinataria de la intervención.
- Permite la discusión sobre las relaciones de género y como queremos que éstas cambien.

En definitiva, la EIG ayuda a traducir la igualdad de mujeres y hombres en acción rutinaria del gobierno, haciendo un análisis estructurado para subrayar las posibles repercusiones en mujeres y hombres como parte integral de las normas y la elaboración de políticas. La intención es alentar a los responsables a considerar seriamente la dimensión de género antes de que se adopten las decisiones.

Con esta finalidad, en los últimos años se han elaborado numerosos materiales de apoyo en diferentes ámbitos temáticos, entre los más recientes destacan la guía *EQUAL*³⁰⁸; la guía del Comité sueco de apoyo al *mainstreaming* de género³⁰⁹, el manual para incorporar la perspectiva de género en políticas sociales³¹⁰, el manual para la innovación de género en la investigación científica³¹¹, la guía para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación³¹², el manual para incorporar el género en la actividad académica³¹³; y finalmente, se destaca nuevamente la norma europea

³⁰⁸ COMISIÓN EUROPEA, *Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género*. Bruselas, 2004.
http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_es.pdf

³⁰⁹ JÄMSTÖD, *Gender mainstreaming manual. Informes oficiales del gobierno sueco*. Estocolmo, 2007.
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

³¹⁰ COMISIÓN EUROPEA. *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Bruselas, 2008.
file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/ke8108293_es.pdf

³¹¹ COMISIÓN EUROPEA, *El género en la investigación*. Bruselas, 2009.
http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf

³¹² CIREM FUNDACIÓN, *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Gobierno de España, Ministerio de Economía y Competitividad, 2012.
http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Guia_practica_genero_en_las_investigaciones.pdf

³¹³ FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*. Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.
<http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Maletin-de-Recursos-sobre-Genero-Ciencia.pdf>

sobre transversalidad de género del Fondo Social Europeo (FSE)³¹⁴ desarrollada por la GenderCop (*European Community of Practice on Gender Mainstreaming*)³¹⁵, concebida para mejorar la calidad y la eficacia de los procesos de los fondos estructurales a nivel de la Unión Europea.

Además de materiales de apoyo y herramientas específicas, recientemente, en junio 2014, la Comisión Europea ha organizado un seminario dirigido a recoger ejemplos prácticos sobre incorporación de la perspectiva de género en dos intervenciones públicas específicas: en el diseño de los presupuestos públicos y en la elaboración de normativa. En este evento, al que asistieron 17 países³¹⁶, se debatieron diversos temas: la identificación de las condiciones previas (culturales, políticas y económicas) que favorecen la implementación de la EIG, la importancia de relacionar la EIG con los aspectos de buena gobernanza y de rendición de cuentas, la necesidad de aumentar la sensibilización y la capacitación sistemática en género de las administraciones públicas, la necesidad de involucrar a la sociedad civil y, en general, la importancia de asentar una cultura de evaluación y seguimiento con la recopilación sistematizada de datos desagregados por sexo.

De la documentación aportada por los países participantes se extraen las prácticas y conclusiones siguientes³¹⁷:

Suecia. Fue uno de los primeros países europeos en el desarrollo de diferentes métodos para la introducción de la EIG. En 1990 la Asociación Sueca de

³¹⁴ COMISIÓN EUROPEA, *Estandar Europeo sobre Mainstreaming de Género en el FSE*, 2014. Esta herramienta está concebida para ayudar a los Estados miembros a cumplir el nuevo Reglamento del FSE. Actualmente esta norma se está aplicando de forma experimental en cuatro Estados miembros: Bélgica, la República Checa, Finlandia y Suecia.

<http://standard.gendercop.com/>

³¹⁵ La GenderCop es una red europea que disfruta de la financiación concedida por la Comisión Europea al amparo de la convocatoria de propuestas "Refuerzo de las redes de aprendizaje para una aplicación más eficaz de las acciones transnacionales en el marco del FSE". Esta red está constituida por las autoridades de gestión y los organismos intermediarios del FSE de 13 Estados miembros: Alemania, Austria, Bélgica (regiones flamenca y valona), España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Polonia, Portugal, la República Checa y Suecia. La autoridad sueca de gestión del FSE dirige esta red.

<http://www.gendercop.com/>

³¹⁶ Los países participantes al evento europeo sobre EIG fueron los siguientes: Austria, Finlandia, Bélgica, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Alemania, Grecia, Francia, la ex República Yugoslava de Macedonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Rumania, Suecia y el Reino Unido.

³¹⁷ Puede accederse a toda la documentación aportada por los países participantes al evento europeo sobre evaluación de impacto de género en:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2014/gender_impact_assessment_en.htm

Autoridades Locales y Regiones (SALAR) publicó un proyecto financiado por el gobierno que desarrolló el denominado “Método de Evaluación 3R”: Realidad (situación de partida en materia de igualdad/desigualdad), Representación (participación de hombres y mujeres en las instancias sociales, administrativas y políticas), y Recursos (programas presupuestarios específicamente diseñados para combatir las desigualdades), complementado posteriormente con una nueva R sobre Resultados (efectos de los programas en los derechos de mujeres y hombres). El plan del gobierno para la transversalización de género en las oficinas del gobierno sueco 2004-2010 dispone de una Comisión de Apoyo encargada de proporcionar información, desarrollar métodos y modelos para incorporar las cuestiones de género en las actividades del gobierno central.

Reino Unido. Desde 1995 se han introducido prácticas de EIG en todos los departamentos del gobierno británico y en los gobiernos descentralizados (Escocia, Gales e Irlanda); sin embargo, aún no está establecida de forma generalizada en la toma de la decisión política gubernamental y en la elaboración de normativa. En 2011 se introdujeron los “Deberes de Igualdad del Sector Público” que protegen diversas características: edad, discapacidad, embarazo y maternidad, religión o creencias, raza, género, orientación sexual, cambio de sexo, matrimonio y uniones civiles.

Grecia. En el marco del Programa Nacional de Igualdad de Género 2010-2015, financiado por el Fondo Social Europeo, el primer intento de introducir la EIG en la legislación se llevó a cabo en 2012 con la implementación del proyecto piloto "Evaluación del Impacto de Género de 100 leyes y reglamentos". Como su nombre indica, se evaluaron 100 leyes y reglamentos de diferentes ámbitos de la formulación de políticas públicas: empleo, salud, educación, desarrollo rural, medio ambiente, la seguridad social y la solidaridad social, los medios de comunicación, la política fiscal, las finanzas públicas, el derecho de familia, la política migratoria, la Justicia, los consumidores, la ley electoral, de desarrollo y de la competencia. El proyecto produjo cuestionarios básicos y listas de comprobación para analizar *ex ante*, en curso y *ex post* su impacto de género.

Francia. Aprobó la primera disposición sobre la evaluación de impacto *ex-ante* de la normativa mediante la Ley de 15 de abril de 2009. Con el fin de apoyar a los funcionarios encargados de la tarea de llevar a cabo las EIG, en octubre 2013 el Ministerio de Derechos de la Mujer publicó dos documentos: un memorando para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de leyes, que resume un enfoque de tres pasos: i) evaluar el componente de género de los grupos sociales que se verán afectados por la nueva regulación y la identificación de posibles diferencias de género; ii) la evaluación del impacto directo de las medidas proyectadas desde una perspectiva de género; iii) la evaluación de su impacto indirecto y proposición de medidas para prevenir los efectos negativos de género y mejorar la igualdad de género; y una guía metodológica que detalla el enfoque de los tres pasos antes mencionados en las áreas de empleo, salud y violencia de género, así como las referencias normativas internacionales y de la Unión Europea en materia de igualdad de género.

Bélgica. En 2013 aprobó el Estudio de Impacto Regulatorio de los nuevos reglamentos que deben aprobarse por el Consejo de Ministros. El estudio requiere dar respuesta a cinco preguntas: i) el grupo objetivo y su diferenciación por género; ii) las posibles diferencias entre las situaciones de las mujeres y los hombres; iii) las diferencias en el acceso a los recursos y los derechos fundamentales; iv) la identificación de los impactos positivos y negativos, y v) las eventuales medidas de compensación.

Estonia. En 2013 publicó un manual sobre la metodología de evaluación del impacto de la normativa en el que se incluyen diez preguntas específicas de género. La evaluación del impacto de género la elabora el Departamento de Igualdad de Género adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales. Por otro lado, desde octubre 2010 hasta abril 2012 se llevó a cabo el proyecto "Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos del Estado", en el marco de los Fondos Europeos 2007-2013 y en cooperación con Austria.

Antigua República Yugoslava de Macedonia. En 2012 se introdujeron cambios legislativos importantes con la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en la que se incluyen disposiciones generales para la evaluación de impacto de género. La ley establece la

obligación de introducir sistemáticamente la consideración de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas presupuestarias. En ese mismo año el Gobierno adoptó una Estrategia para la introducción de Presupuestos Sensibles al Género 2012-2017.

Lituania. La evaluación del impacto de género fue incorporada en la legislación nacional en 2003 y el gobierno adoptó una resolución sobre los métodos y procedimientos para su aplicación. El Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior y la institución del primer ministro de Lituania son los responsables de la evaluación de impacto de todas las propuestas de redacción de documentos estratégicos, incluida la evaluación del impacto de género.

República Checa. Desde febrero 2014 la evaluación del impacto de género normativo se está desarrollando en el marco de un proyecto gestionado por el Departamento de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y financiado por el Fondo Social Europeo.

Dinamarca. En 2013 el Gobierno decidió centrarse en la aplicación de la igualdad de género en los procesos de producción normativa, dado el escaso número de leyes que habían sido analizados bajo esta perspectiva. Se elaboraron herramientas y se formó al personal de los ministerios.

Un grupo de países participantes en el evento manifestaron que han abandonado el proceso de evaluar desde la perspectiva de género. Este es el caso, por ejemplo, de Alemania donde los gobiernos federales han declarado que los presupuestos públicos desde la perspectiva de género no son un mecanismo adecuado para lograr la igualdad de mujeres y hombres, y los Países Bajos, que en el período 1994-2005 llevaron a cabo 22 evaluaciones de impacto de género de proyectos normativos pero desde 2007 no se han realizado evaluaciones oficiales desde este enfoque. Finalmente, hay un grupo de países que comprenden Chipre, Polonia y Rumanía, que no han desarrollado ninguna EIG u otras herramientas para incorporar la perspectiva de género en la definición de las normas y el presupuesto público.

Las jornadas concluyeron que a pesar de que en la mayoría de los países participantes se habían elaborado documentos estratégicos, directrices,

manuales y herramientas para los funcionarios públicos, en muchos casos, los compromisos asumidos por las autoridades para la evaluación del impacto de género de las normas y presupuestos públicos son meramente declarativos y no es probable que se ejecuten.

Varios elementos son considerados requisitos necesarios para implementar el enfoque de género³¹⁸:

- A. La importancia de capacitar al personal de la organización en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

La adopción de un proceso de evaluación de género dentro de una organización supone una importante transformación de la misma que afecta tanto a su estructura como a sus recursos, procedimientos, procesos y productos. Esto es así porque la adopción transversal del enfoque de género debe afectar a la organización de manera estructural, desde sus cimientos. En este sentido, en el contexto de la reorganización de recursos y procedimientos que la implantación de ese proceso supone, se requiere que las personas encargadas del desarrollo de la actividad y los servicios superen, por un lado, los estereotipos de género que obstaculizan una aplicación y desarrollo apropiados de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su actividad cotidiana, y por otro, adquieran una apropiada capacitación técnica para la utilización de las herramientas y procedimientos que garantizan un adecuado desarrollo de esta estrategia.

Catalizar, por tanto, el proceso de EIG dentro de la organización requiere que su personal cuente con la formación técnica imprescindible para utilizar las herramientas al efecto. En definitiva, capacitar al personal de una organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres satisfaría los siguientes objetivos:

- Sensibilizar al personal en todos los niveles de la importancia de fomentar la igualdad, desde la actuación de los poderes públicos.

³¹⁸ Véase también el documento *Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género*, coordinado por el INSTITUTO DE LA MUJER, en el enlace siguiente:
http://www.inmujer.gob.es/gl/areasTematicas/redPolitic/actividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf

- Proporcionarles los conocimientos necesarios para cumplir con lo establecido sobre la no discriminación por razón de sexo, así como a la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover procesos de cambio de mentalidades en la organización, removiendo obstáculos y resistencias.
- Generar un clima favorable a la activación de un proceso de EIG que actúe como palanca de cambio radical en el seno de la organización.

B. La importancia de contar con una estructura básica de implantación.

La puesta en marcha de un proceso de EIG dentro de una organización supone una importante transformación que afecta o puede afectar, entre otras dimensiones, a su estructura. Este procedimiento puede iniciarse de manera espontánea y no regularizada a iniciativa de una o varias personas formadas y sensibilizadas que se movilicen e intenten involucrar a la organización en el proceso, sin embargo, estos liderazgos informales, poco articulados y carentes de apoyo no suelen tener éxito a la hora de promover un proceso de *mainstreaming*. La aplicación efectiva de la transversalidad, por el contrario, implica una actuación intencional, planificada, sistemática e integral para el logro del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, elevando dicho objetivo a principio informador y criterio transversal de toda la acción de la entidad. De ahí que el éxito de una iniciativa de *mainstreaming* se vincule directamente a la constitución de un órgano, grupo de trabajo, comisión o unidad consagrada a esa tarea, que ostente el liderazgo del proceso sobre la base de un mandato específico, de la asignación de recursos y del apoyo explícito de la organización.

C. La importancia del marco jurídico.

La puesta en marcha de un proceso de evaluación de género en las organizaciones y, en particular, en los organismos de la Administración Pública, no es posible sin la existencia de un marco normativo que lo permita. En este sentido, la experiencia demuestra que, de facto, la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género carece de virtualidad si se convierte en una opción; más bien al contrario, se hace necesario que desde la actividad del legislador, cualquiera que sea el ámbito de que se trate (comunitario, nacional,

autonómico, local), se respalde activamente la adopción de dicho enfoque, entendiendo por “respaldo activo” la fijación de obligaciones en la materia para las organizaciones públicas. Así pues, el marco normativo, cualquiera que sea el carácter de la disposición (Directiva, Ley Orgánica, Ley, Reglamento, Orden, Instrucción...), materializa e impulsa el compromiso político imprescindible para activar el proceso de EIG, dotando a la sociedad de las necesarias reglas de organización. Por todo ello, el marco jurídico actúa como fundamento y garante en la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género, fundamento, porque posibilita la adopción de este enfoque en la actividad de las organizaciones, y garante, porque establece la obligatoriedad del mismo.

D. El compromiso político con la igualdad: un prerequisite en la adopción del proceso de evaluación del impacto de género.

En la base de los requisitos señalados se sitúa el impulso que, *de facto*, hace viable el establecimiento de las condiciones para adoptar dicho proceso. Esa voluntad primera es el compromiso político con la igualdad. Un compromiso político, fundamentalmente institucional, pero también de las personas, que más allá de mandatos partidistas se arraiga, con frecuencia, en la sensibilidad que los responsables políticos puedan tener hacia una determinada demanda, circunstancia o problemática social y en su percepción de la necesidad de actuar para responder a la misma.

La existencia de este compromiso se hace especialmente importante para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, en la medida en que la adopción de políticas de igualdad no siempre constituye una prioridad en las agendas políticas de los gobiernos. Por ello, es muy posible que las actuaciones y medidas dirigidas a la aplicación efectiva de dicho principio sean reducidas, incluso eliminadas, en tiempos de crisis y recortes presupuestarios, de ahí que sea necesario generar un compromiso que garantice cierta estabilidad de las políticas y medidas activas que se adopten al respecto.

El compromiso político con la igualdad adquiere una relevancia singular en dos niveles:

- Estratégico. Es el compromiso político de los gobiernos, un compromiso a largo plazo en el que la igualdad entre mujeres y hombres se perfila como un horizonte al que dirigirse, inspira la acción política y se materializa en

directrices, líneas de actuación, y definición de objetivos estratégicos. Este compromiso se traduce, en definitiva, en el establecimiento de un marco común y estable de promoción de la igualdad a largo plazo (leyes orgánicas y disposiciones de desarrollo, planes estratégicos, políticas plurianuales, etc.), marco que conlleva, además, la dotación de recursos financieros para su implantación. El concurso de este compromiso es fundamental para que las organizaciones puedan adoptar procesos internos de evaluación de género ya que establece los cimientos institucionales necesarios para que estos procesos puedan resultar operativos y eficaces.

- Operativo. Es el compromiso político que se despliega dentro de los departamentos (Consejerías, Ministerios) y cualesquiera otras organizaciones en el nivel de la dirección organizativa de la institución. Aunque la manifestación de este compromiso pueda parecer menos relevante que el anterior, es fundamental la existencia de los mecanismos y las estructuras internas que permitan operativizarlo, es decir, tomar las medidas concretas necesarias que articulen a nivel interno las políticas de igualdad. Tanto es así que con frecuencia las disposiciones de rango superior no son aplicadas debido a resistencias y frenos internos que derivan de un cierto desajuste que el compromiso a nivel estratégico pueda encontrar en la organización interna- operativa- del departamento en cuestión.

Así pues, la adopción de procesos de EIG exige la existencia de dos impulsos, uno estratégico y otro operativo, que confluyen en una misma dirección creando las condiciones más adecuadas para su efectiva implantación. Por esta razón, y si bien es cierto que desde las organizaciones resulta en ocasiones complejo generar o estimular el impulso estratégico, los esfuerzos deben también centrarse en alcanzar un compromiso institucional de carácter operativo, que trascienda a las personas, con el fin de que resulte un compromiso sólido, permanente, que permita considerar el proceso de *mainstreaming* como una acción institucional asumida como propia por la entidad de que se trate.

El nuevo Informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) sobre la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros, presenta y analiza los avances que se han producido en los

mecanismos institucionales de los 28 países de la Unión para la integración de la perspectiva de género desde 2006, año en que la presidencia finlandesa del Consejo realizó el primer Informe en la materia. El informe analiza la implementación del área H de la Plataforma, área que se ocupa de los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, persiguiendo tres objetivos estratégicos:

- Crear o fortalecer los mecanismos y organismos gubernamentales a nivel nacional.
- Integrar la perspectiva de género en la legislación, las políticas, los programas y los proyectos de los gobiernos nacionales.
- Generar y difundir datos e información desagregados por sexo para la planificación y la evaluación de las políticas públicas.

Con relación a los avances experimentados en el logro de estos objetivos, el Informe concluye que, si bien todos los Estados de la UE contaban en 2012 con unidades administrativas y/u organismos de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, éstos a menudo están marginados o dispersos en las diferentes estructuras gubernamentales, carecen de recursos, información y personal suficiente, y ven dificultada su actuación por falta de desarrollo de la normativa en materia de igualdad, por las carencias de conocimientos y formación en la materia o por el insuficiente apoyo y compromiso por parte de los dirigentes políticos. Ante esta situación, el Informe recomienda, entre otras medidas:

- Asegurar que los organismos gubernamentales responsables de las políticas de igualdad de género se sitúan en los niveles más altos de la administración y que cuentan con los medios necesarios para ejercer sus responsabilidades.
- Asegurar que la igualdad de género es una prioridad política en todos los ámbitos y que se aplica de manera transversal a todas las políticas públicas.
- Establecer objetivos estratégicos claros y medibles en materia de igualdad.

- Crear conciencia sobre los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género y mejorar las competencias del personal funcionario en la materia.
- Imponer obligaciones legales vinculadas a presupuestos de género, evaluación del impacto de género, seguimiento y evaluación.
- Garantizar que todas las estadísticas oficiales se publican desagregadas por sexo y abordan las cuestiones de género más relevantes³¹⁹.

Como se ha ido viendo a lo largo de este trabajo, la normativa no sólo fundamenta y posibilita la puesta en marcha de un proceso de evaluación de impacto de género sino que con frecuencia, mediante sucesivos desarrollos por parte de la Administración responsable, acompaña el proceso a través de la previsión de metodologías y herramientas al efecto. A continuación se describen las herramientas básicas:

A. Estadísticas desagregadas e indicadores de género.

Una las herramientas de fomento de un proceso de EIG que desde la legislación se ha promovido y regulado ha sido el diseño, la elaboración y el uso de estadísticas desagregadas por sexo, uno de los elementos críticos para la caracterización de las desigualdades de género. La LOI, en su art. 20 realiza una regulación exhaustiva en esta materia mediante la previsión de que: “(...) los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta

³¹⁹ Puede accederse al informe completo del EIGE en el siguiente enlace:

<http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality>

generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres (...)."

Un indicador es un número, un hecho o una percepción que mide los cambios en una condición o situación específica en el transcurso de un período dado. Permite la evaluación de los resultados de la aplicación de determinadas acciones, de ahí su vital importancia para la evaluación y el seguimiento de las medidas implementadas.

Los indicadores pueden ser cuantitativos, cualitativos y de resultado. Los indicadores cuantitativos se definen como medidas numéricas de cambio; los indicadores cualitativos podemos definirlos como la opinión o la percepción de las personas evaluadas, facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, actitudes, creencias, motivos y comportamientos; los indicadores de resultado comparan cuantitativamente o cualitativamente los objetivos planificados y los resultados logrados, son indicadores que nos permiten obtener datos finales de las actuaciones.

Los indicadores de género son instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres y los hombres en las relaciones de género, a partir de la identificación de los elementos fundamentales que sostienen y justifican las situaciones de desigualdad que hay entre ambos. Permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre estos factores para poder modificarlos. Por tanto, el conocimiento que aportan estos indicadores representa una aproximación a la situación y presencia de

mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que explican diferencias de comportamiento, actitudes y valores, entre sí³²⁰.

B. Cláusulas de igualdad en la contratación pública.

Las cláusulas de igualdad en los contratos públicos constituyen una de las herramientas más influyentes a disposición de la Administración. La incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, como no podía ser de otra manera, se plantea desde el pleno respeto a la legislación nacional y comunitaria de contratos públicos, normativa que proporciona un marco conforme y suficiente. No obstante, la contratación pública socialmente responsable es poco conocida y se encuentra aún en una fase inicial de desarrollo; del mismo modo la acción positiva suscita todavía ciertos recelos jurídicos³²¹.

Sin embargo, la contratación pública con criterios sociales y la acción positiva en favor de una igualdad efectiva no constituyen meras declaraciones de intenciones, sino que forman parte del cuerpo jurídico positivo y de los propios principios establecidos en la Constitución y en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, lo que además ha sido refrendado por la jurisprudencia.

La contratación pública no puede interpretarse de forma holística, pues no compone una realidad ajena al marco jurídico general ni al conjunto de políticas públicas que la conforman. Por lo tanto -y más si cabe en la actual coyuntura socioeconómica-, la licitación y ejecución de los contratos públicos no resulta ajena a sus efectos sociales, por lo que atendiendo al interés público, además de la mejor propuesta económica deberá buscarse la oferta con mayores beneficios sociales, por supuesto sin obviar en ningún caso los criterios de calidad y eficacia.

Se trata de concebir las actuaciones públicas desde una visión transversal:

- Las prioridades de la acción pública (la lucha contra el desempleo, la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y no discriminación) deben apoyarse en todas las herramientas políticas, sean acciones de fomento,

³²⁰ Para una información detallada sobre indicadores de género, véase DÁVILA DÍAZ, M., *Indicadores de género. Guía práctica*. Likadi, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

³²¹ LESMES ZABALEGUI, S., *Informe jurídico para la incorporación de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos públicos*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

subvenciones, programas, personal propio o externo, y por supuesto en la contratación pública.

- A la inversa, los efectos de la contratación pública no se agotan en la mera ejecución de una obra, la prestación de un servicio o la entrega de un suministro, sino que deben colocarse al servicio de valores y principios superiores, como son el empleo de personas en riesgo de exclusión social, las políticas de género, la discapacidad, el medioambiente, etc.
- La contratación pública no constituye una actuación cualquiera ni residual, sino que posee una notable incidencia en el mercado y en el entorno debido a su enorme importancia cuantitativa (económica-presupuestaria, alcance, impacto) y su potencial cualitativo (carácter ejemplarizante, referencia y modelo, transferencia y replicabilidad, repercusión en el sector empresarial).
- Por lo tanto, los criterios sociales en la contratación deben interpretarse como una opción por la transversalidad (el más eficaz de los sistemas) de las políticas públicas, advirtiendo así que cualquier acción administrativa debe establecer sinergias y coordinar sus objetivos con las políticas sociales. Sirva como ejemplo el hecho de que la responsabilidad de reciclar el papel o consumir menos energía no es exclusiva del área de medioambiente, sino del conjunto de la Administración Pública con independencia de su ámbito de actuación. Del mismo modo, señalar que los contratos públicos no guardan ninguna relación con la lucha contra el desempleo es como afirmar que solamente el organismo de igualdad de una Administración pública debe posicionarse y actuar contra la violencia de género³²².

³²² La lista de referencias y antecedentes sobre la inclusión expresa de las cuestiones sociales entre la contratación sería interminable. Mostremos algunos ejemplos:

- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Exposición de Motivos (IV.3): “la Ley de Contratos del Sector Público incluye sustanciales innovaciones en lo que se refiere a la preparación y adjudicación de los negocios sujetos a la misma. Sintéticamente expuestas, las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, prefigurando una estructura que permita acoger pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos éticos y sociales, como son los de acomodación de las prestaciones a las exigencias de un comercio justo con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo como prevé la Resolución del Parlamento Europeo en Comercio Justo y Desarrollo [2005/2245 (INI)], y que permitan ajustar la demanda pública de bienes y servicios a la disponibilidad real de los recursos naturales ...”. Esta Ley ha sido derogada por el RDL 3/2011, precitado.

Respecto a las políticas de género, ya se ha indicado anteriormente en este trabajo que la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contiene dos artículos referidos a la contratación pública:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Y para el efectivo desarrollo de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Consejo de Ministros adoptó con fecha 19 de octubre de 2007, el “Acuerdo por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/0039-acuerdo.pdf>

En el ámbito de la Unión Europea, seleccionamos algunas referencias significativas, teniendo en cuenta además el tiempo transcurrido desde los primeros señalamientos que relacionan las políticas sociales con la contratación pública:

- El 27 de noviembre de 1996, la Comisión Europea publica el "Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea. Reflexiones para el futuro", que invita a la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en un mercado tan importante como el de la contratación pública, señalando en su apartado 5.42. “una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas”. El apartado 5.V indica también: “Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos”.

- El Comité Económico y Social de la Unión Europea, aprobó el 29 de mayo de 1997 un Dictamen sobre contratación pública, en el que indicaba que: “Una política europea en materia de contratos públicos de obras debería reforzar el concepto de mejor oferta o económicamente más ventajosa, ya que el criterio del precio no es el único determinante.

Teniendo en cuenta las prioridades comunitarias, especialmente en materia social, las autoridades públicas adjudicadoras, pueden integrar estas preocupaciones en los contratos públicos que realizan”.

- La Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 1998, sobre la “Contratación Pública en la Unión Europea”, aborda el capítulo 4 con el título de “Contratación Pública y Aspectos Sociales” e indica que “los poderes adjudicadores pueden desarrollar diferentes aspectos de política social durante el procedimiento de contratación, pudiendo constituir así sus compras un medio importante para orientar la acción de los operadores económicos”. Igualmente en el capítulo de objetivos se indica: “El objeto de la optimización de los fondos públicos no debe excluir la apreciación de otras consideraciones de tipo medioambiental, social o de protección de los consumidores, sin que sea necesaria la modificación de las normas actuales”.

- El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, en su Dictamen de 26 de abril de 2000, - COM (2000) 275 final-, afirma: “2.6. Llama en alto grado la atención la ausencia de aspectos sociales en los criterios de adjudicación de un contrato. Los criterios sociales también deberían desarrollarse de manera específica. El Comité es consciente de la dificultad de tratar estos puntos en detalle y recomienda que las futuras Comunicaciones interpretativas de la Comisión que se refieran a aspectos medioambientales y sociales se transformen en directrices para los Estados miembros, en las que se especifique cómo han de aplicarse estos aspectos. El CES recomienda la redacción de un manual social de contratación a fin de orientar a los poderes públicos también en este ámbito.”

- Uno de los puntos de inflexión en la contratación pública responsable, se produce con la “Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la

C. Uso no sexista del lenguaje

Otra de las herramientas que necesariamente se debe tomar en consideración a la hora de implantar un proceso de evaluación de impacto de género es el uso no sexista del lenguaje³²³.

La LOI consagra entre los principios de actuación de los Poderes Públicos, la necesidad y obligación de cuidar este aspecto, y en particular, en el ámbito relativo a los medios de comunicación y la publicidad. Así, entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, el art. 14.11 establece: “La

legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos”.

• En el año 2006 el Parlamento Europeo aprobó su Resolución sobre Comercio Justo y Desarrollo [2005/2245(INI)] en la que pide a las Autoridades Públicas Europeas que “que integren criterios de comercio justo en sus licitaciones y sus políticas de compra”.

• En el ámbito internacional, en 2006 se estableció el grupo de trabajo del Proceso de Marrakech sobre Compra Sostenible, entre cuyos objetivos figuraba el establecimiento de mecanismos para la incorporación de la variable ambiental y social en la contratación de los Gobiernos Estatales de todo el mundo teniendo en cuenta las diferentes situaciones políticas y económicas. <http://www.unep.fr/scp/marrakech/pdf/0904-UNEP-marrakech-brochure-SP.pdf>

• El Libro Verde sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE: Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente, de 27 de enero de 2011, señala: “Otro objetivo complementario es permitir que los compradores utilicen mejor la contratación pública en apoyo de objetivos sociales comunes, como proteger el medio ambiente, hacer un uso más eficiente de los recursos y de la energía y luchar contra el cambio climático, promover la innovación y la inclusión social y asegurar las mejores condiciones posibles para la prestación de servicios públicos de alta calidad. La búsqueda de este objetivo puede contribuir también a la realización del primero —un gasto público más eficiente a largo plazo— por ejemplo, al conceder menos prioridad al menor precio inicial en favor del menor coste del ciclo de vida”. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0015:FIN:ES:PDF>

• Y cerrando esta lista, en el año 2010, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea publicó el manual “Adquisiciones Sociales. Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas”. Se trata de un documento elaborado a partir del SEC(2010) 1258 final, cuya elaboración ha ocupado más de dos años y para el que se ha dado participación a todos los estados miembros y diversos expertos, siendo finalmente publicada para ilustrar a las administraciones acerca de diferentes posibilidades de incorporar cuestiones sociales en la contratación pública.

³²³ El uso no sexista del lenguaje ha sido objeto de una especial atención por parte de las instituciones internacionales:

- Naciones Unidas. Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, 1987 <http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000684/068427S.pdf>, y Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, 1989. <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000846/084696s.pdf>
- Consejo de Europa. Recomendación núm. R (90) 4, aprobada por el Consejo de Ministros el 21 de febrero de 1990. <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1234345&SecMode=1&DocId=590414&Usage=2>
- Unión Europea. Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, de 13 de febrero de 2008. file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/106027-Informe%20sobre%20lenguaje%20no%20sexista_UE%202008.pdf

Para una información detallada sobre el uso no sexista del lenguaje, véase *Género y Lenguaje* de la Cátedra Jean Monnet de la Universidad Autónoma de Barcelona:

http://158.109.131.198/catedra/index.php?option=com_content&view=article&id=133

implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (...). El art. 28 sobre Sociedad de la Información recoge: “4. (...) En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas (...)”. El art. 37 relativo a la Corporación RTVE: “1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos: (...) b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista (...)”, el art. 38 sobre la Agencia EFE: “(...) 1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos: b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista (...)”.

D. Estructuras internas para la promoción de la igualdad

En el ámbito de las Administraciones Públicas, las Unidades de Igualdad y las Comisiones Interministeriales de Igualdad forman parte de las estructuras creadas a partir de la Ley de igualdad, responsables de propiciar y velar por la implementación del proceso de mainstreaming de género en todas las actuaciones de la Administración. En el ámbito nacional, la LOI regula en el art. 76 la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres: “La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad”. Y el art.77 sobre las Unidades de Igualdad establece: “En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia (...)”.

E. Otros instrumentos

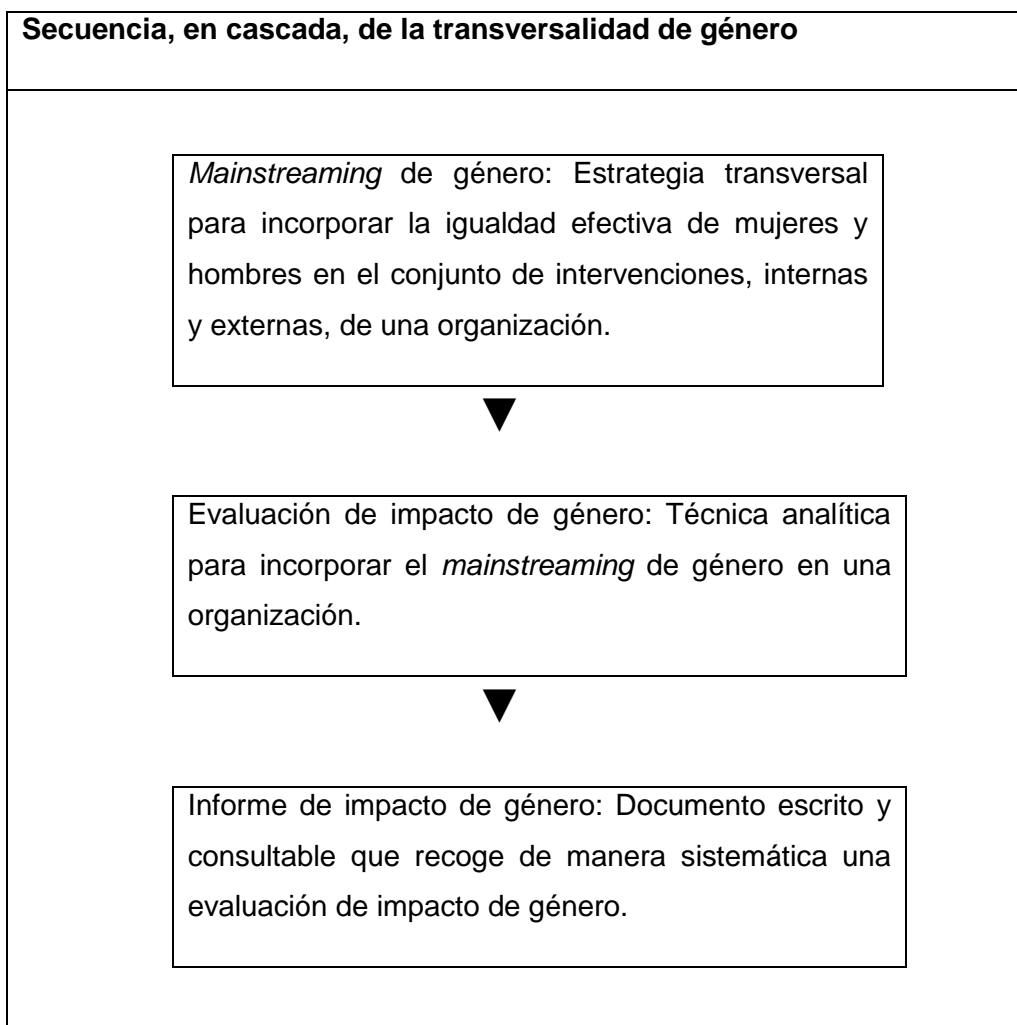
La legislación nacional y autonómica aborda con carácter general otros instrumentos relevantes para la introducción de la EIG como son los procesos de concertación, entendiendo por tal la regulación del diálogo social con las asociaciones de mujeres, que suele ser canalizado a través de los Consejos de

Participación de la Mujer. Se trata de otros instrumentos que complementan y refuerzan las acciones más nucleares para la adopción del enfoque de género.

1.3 Los informes de impacto de género

Como se ha dicho hasta ahora, si la evaluación del impacto de género es la técnica analítica para incorporar la estrategia transversal del *mainstreaming* de género en una organización con el objetivo final de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el informe de impacto de género (IIG) es el documento escrito y consultable que recoge de manera sistemática dicha evaluación.

Tabla 6. Secuencia, en cascada, de la transversalidad de género



Fuente: Elaboración propia

Recordemos que en España se ha regulado la elaboración del informe de impacto de género desde el año 2003 en el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas; así, en la actividad administrativa normativa, a través de los informes de impacto de género se materializa una de las manifestaciones más relevantes de las políticas de género en los últimos tiempos³²⁴.

La evaluación de género de la normativa responde a los principios de gobernanza y buen gobierno a los que las Administraciones han tenido que adaptarse; a un nuevo modelo de nación que requiere calidad y eficacia, cuya actuación queda justificada por el grado de satisfacción de las necesidades ciudadanas. Actualmente está calando y desarrollándose en Europa la idea de que sus órganos legislativos y sus administraciones públicas tienen que contribuir a través de las normas a la sostenibilidad del progreso. Esto exige una elaboración adecuada de las normas en todos los sectores de desarrollo de la actividad económica e industrial de los seres humanos, así como de las normas que afectan a la política social, ocupacional y a todos los servicios que la componen. La evaluación de las normas y de las políticas públicas tiene que permitir que tanto las consejeras y los consejeros al aprobar un proyecto de disposición normativa, como las parlamentarias y los parlamentarios al debatirlo, puedan llegar a conocer las situaciones de hecho que tienen que transformar en reglas jurídicas de una manera consecuente e informada.

En relación con las bases constitucionales de la evaluación de las normas, nos encontramos que la Constitución de 1978 pretende e impone la necesaria racionalidad en todos los procedimientos, ya sean administrativos o legislativos, y exige, no sólo coherencia de contenido, sino especialización en las normas, tanto en los procedimientos administrativos internos como en los procesos de tramitación parlamentaria.

³²⁴ GIL RUIZ, J.M., *Las nuevas técnicas legislativas en España. Los informes de Evaluación del Impacto de Género*. Tirant lo Blanch, 2012; PAUNER CHULVI, C., "Función legislativa y perspectiva de género: análisis de los informes de impacto por razón de género" en *Revista de las Cortes Generales* núm. 77, 2009. A nivel de la Administración general del Estado, el trámite preceptivo de la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas se introdujo mediante la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003). Esta ley modifica los arts. 22.2 y 24 .1.b de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en lo relativo al procedimiento de elaboración de proyectos de ley y reglamentos.

El artículo 31.2 de la Constitución impone los criterios de eficiencia y economía en la asignación equitativa de los recursos públicos, en su programación y en su ejecución. El principio de periodicidad presupuestaria colabora justificando la anterior exigencia constitucional en las normas.

En un tono más elevado, y respecto a los principios de actuación de los poderes públicos, el artículo 9.1 de la Constitución proclama el principio de legalidad, al establecer que los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En concreto, para la Administración, este precepto encuentra el correlativo en el mandato del artículo 103.1 de la norma fundamental, que advierte a las administraciones públicas que, además de servir con objetividad los intereses generales, tienen que proceder con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

Asimismo, el artículo 9.2 de la Constitución atribuye a los poderes públicos, entre los que debe incluirse la Administración, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas. Eso significa promover las condiciones para que la igualdad formal se transforme en igualdad material. Obviamente, esta transformación sólo se puede llevar a cabo si las reglas, los mandatos o las prohibiciones a través de las cuales la Administración promueve las condiciones de igualdad entre las personas son efectivas, factibles y susceptibles de ser ejecutadas en los términos de la misma norma, tanto en el aspecto jurídico como en el aspecto económico, con independencia de la materia que se regule.

En el Estado de derecho se exige un juicio constitucional sobre la racionalidad de las leyes, que implica la consecución o la dirección de la norma hacia el principio de igualdad de trato y de oportunidades. La evaluación de las normas conduce a ponderar la efectividad, la eficiencia y los costes económicos.

Una de las preguntas que podríamos plantearnos es qué relación causa-efecto existe entre las técnicas de ponderación de la efectividad de las normas y el ejercicio de los derechos fundamentales, dado que, desde la perspectiva del Estado de derecho, las fuentes reguladoras de los derechos fundamentales tienen naturaleza, no sólo regional o nacional, sino universal. La perspectiva de los derechos fundamentales se mide por la existencia de derechos de

participación, derechos sociales, derechos políticos, derechos ambientales, etc. Tanto el principio de legalidad como el principio democrático exigen que no haya ninguna interferencia entre los dictados de la norma y el estándar de ejecución de los derechos fundamentales. Sólo un trabajo legislativo bien realizado puede llegar a proteger idealmente los derechos fundamentales. Del mismo modo que sólo una legislación bien realizada puede llegar a representar un principio de legalidad que tenga en cuenta el cuerpo de derechos fundamentales contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en el Convenio Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966, y en el Convenio Internacional de Derechos Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966.

Los derechos fundamentales necesitan cierta influencia, directa o indirecta, del poder legislador, para poder desarrollar con mayor potencialidad el contenido. De ahí que la evaluación de las normas sean pilares que se elevan en salvaguardia directa de todas las condiciones que rodean el ejercicio de los derechos fundamentales, protegiendo a algunos directamente, o protegiendo a otros indirectamente, mediante la adopción de medidas positivas o negativas, mandatos o prohibiciones que tienen que imponerse a determinadas actividades.

Una ordenación jurídica defectuosa induce a la inactividad administrativa en el proceso de ejecución de las normas. Aquí es donde surge la vinculación del poder legislador y la vinculación de la norma para tener en cuenta las futuras generaciones, no sólo por un gesto de solidaridad, sino sobre la base de los mismos textos constitucional y estatutarios.

Varios preceptos del texto constitucional justifican la exigencia de calidad de la legislación y de la evaluación de las normas, sobre todo en los ámbitos que afectan al patrimonio histórico, la ordenación urbanística y, en particular, el medio ambiente. Así, los artículos 45, 46 y 47 de la Constitución son los que tienden el puente de la sostenibilidad del presente hacia las generaciones futuras; el derecho vigente debe tener en cuenta las posibilidades de las generaciones futuras.

El legislador del Estado democrático tiene que fijar las condiciones marco para orientar a la Administración a ejercitar sus funciones de acuerdo con el mandato de optimización. En la Constitución y los Estatutos de Autonomía se proclaman finalidades, mandatos y programas que marcan la dirección de la conducta administrativa, pero el marco jurídico ideal creado tiene que ser el que le facilite la tarea de realizar el mandato de optimización en cada caso concreto.

Las técnicas y métodos de evaluación de las normas pretenden medir la economía, la eficiencia y la eficacia de la norma y sugieren mejoras cualitativas en sus textos.

La evaluación de las normas es un instrumento eficaz para consejerías y parlamentos y un medio para analizar los efectos prospectivos y retrospectivos de las mismas. La evaluación prospectiva requiere un análisis de los efectos posibles de la acción legislativa que se planifica, y exige en muchos casos la evaluación retrospectiva de las normas vigentes, para preparar modificaciones de legislación o normas futuras y definitivas.

Retomando la Ley 30/2003, en su art. 1 se establece: “El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por (...) un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar (...)”.

En el año 2007, con la aprobación de la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres, se amplía este marco al establecer en su art.19 que: “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”.

A nivel regional, hemos visto que la mayoría de Comunidades Autónomas también han aprobado normas específicas sobre impacto de género³²⁵, se destaca ahora la regulación del País Vasco, Andalucía y Cataluña.

En el País Vasco el art. 18.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala que: “Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como en los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, en los programas subvencionales y en los actos administrativos”.

Para el cumplimiento de lo previsto en este precepto la Ley vasca de igualdad prevé una serie de medidas, entre ellas, los trámites que configuran el procedimiento de evaluación del impacto en función del género en la Comunidad, que consisten en:

- La realización de una evaluación previa del impacto en función del género por parte del órgano que promueve la norma (art. 19).
- La incorporación, en función de dicha evaluación, de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, que ha de llevar cabo el mismo órgano promotor (art. 20).
- La emisión, por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de un informe de verificación de la corrección de los dos trámites anteriores (art. 21).
- La elaboración, por parte del órgano promotor de la norma, de una memoria explicativa de los trámites anteriores y la constancia de la realización del IIG en el documento final (art. 22).

En 2007 la Administración vasca aprueba las Directrices para la realización previa del impacto en función del género³²⁶, las cuales han sido modificadas en

³²⁵ En Cantabria y la Rioja la evaluación del impacto se circunscribe exclusivamente a la elaboración de sus presupuestos públicos.

³²⁶ Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueban las Directrices para la realización previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. BOPV núm. 51, de 13 de marzo de 2007.

2012³²⁷ para optimizar el procedimiento de integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género. Estas modificaciones añaden las precisiones siguientes:

- a) Eliminar la exigencia de realizar el IIG respecto de los actos administrativos que regulan la composición de jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración y de órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.
- b) Determinar con mayor precisión las normas y actos administrativos que quedan exentas de la realización del IIG.
- c) Ampliar la exención de la realización del IIG a los proyectos normativos que carezcan de relevancia desde el punto de vista de género.
- d) Suprimir el procedimiento abreviado.
- e) Eliminar la dualidad del IIG (provisional/definitivo).
- f) Simplificar los contenidos y la estructura del IIG.
- g) Crear una nueva directriz, la cuarta, a partir de los contenidos específicos sobre procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público.
- h) Añadir un anexo relativo al informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género.

En Andalucía, la exigencia de elaboración de IIG sobre las disposiciones normativas se regula en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas³²⁸. En su art. 139.1 establece: “Todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género, y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones,

³²⁷ Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. BOPV núm. 187, de 25 de septiembre de 2012.

³²⁸ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas. BOJA núm. 251 de 31 de diciembre de 2003.

deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas”.

En 2004 la Administración andaluza aprueba el desarrollo de los IIG mediante reglamento³²⁹ que ha sido derogado en 2012 por un nuevo reglamento³³⁰ para adecuarse al nuevo marco estatutario. Asimismo, Andalucía ha regulado las Unidades de Igualdad³³¹, que han desplazo el papel previsto para el Instituto Andaluz de la Mujer respecto de la elaboración de los informes de impacto de género. El art. 4 del actual Decreto 17/2012 establece que corresponde elaborar los informes de impacto de género al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate, que con carácter preceptivo deberá acompañar al acuerdo de iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición. En este sentido, las Unidades de Igualdad de Género asesorarán a los órganos competentes en la elaboración de los informes de evaluación del impacto por razón de género, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido. Tales observaciones y valoraciones serán incorporadas al expediente de elaboración de la norma, plan u oferta de empleo. Posteriormente, tal y como dispone el art. 6, el centro directivo competente para la emisión del informe de impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la consejería y el proyecto de disposición, correspondiendo a este Instituto revisarlo, enriquecerlo y señalar las observaciones pertinentes en un Informe de Observaciones que acompaña al informe de impacto de género, con carácter obligatorio y no vinculante. El art. 7 prevé la elaboración de un informe anual de seguimiento de los informes de género emitidos, esta vez sí de la mano del Instituto Andaluz de la Mujer que evaluará la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la perspectiva de género de las disposiciones a que se refiere el art. 3. Esta Comunidad dispone además de una Comisión específica

³²⁹ Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. BOJA núm. 50, de 12 de marzo de 2004.

³³⁰ Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. BOJA núm. 36, de 22 de febrero de 2012.

³³¹ Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 92, de 13 de mayo de 2010.

adsrita a la Consejería de Economía y Hacienda cuyo objetivo es garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea sometido a evaluación previa en materia de igualdad por razón de género³³².

1.4 Estudio especial de la regulación y desarrollo de los informes de impacto de género en la Comunidad Autónoma de Cataluña

Cataluña fue pionera en nuestro país en exigir la realización de los informes de impacto de género en el procedimiento de elaboración de la normativa³³³. Así, mediante la Ley 4/2001 se modificó el art. 63 de la Ley 13/1989 que quedó redactado de la siguiente manera:

“Artículo 63.

1. La elaboración de disposiciones de carácter general la inicia el centro directivo correspondiente.
2. La propuesta de disposición tiene que ir acompañada de una memoria, que tiene que expresar en primer lugar el marco normativo en el que se inserta la propuesta, tiene que justificar la oportunidad y la adecuación de las medidas propuestas a los fines que se persiguen, tiene que valorar la perspectiva de igualdad de género y tiene que hacer referencia a las consultas que se pueden haber formulado y a otros datos de interés para conocer el proceso de elaboración de la norma. A la propuesta de disposición también deben adjuntarse:
 - a. Un estudio económico en términos de coste-beneficio.
 - b. Una lista de las disposiciones afectadas por la nueva propuesta.
 - c. La tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia, en la que se tienen que consignar de una manera expresa las que tienen que quedar totalmente o parcialmente derogadas.

³³² Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA núm. 38, de 24 de febrero de 2010. Para una información detallada sobre la evaluación de género en esta Comunidad véase COLLANTES, B. y SANCHIS, A., *La evaluación del impacto de género en la normativa estatal y andaluza*. Instituto de Estudios Giennenses, Diputación provincial de Jaén, 2009.

³³³ Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya (BOE núm. 112, de 10 de mayo de 2001). La Ley 4/2001 fue aprobada por unanimidad del Parlamento catalán en desarrollo de la competencia exclusiva atribuida a la Generalitat de Cataluña sobre promoción de la mujer recogida en el artículo 9.27 del Estatuto de autonomía de 1979 (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1979).

d. Un informe interdepartamental de impacto de género de las medidas que establece la disposición.”

Por Acuerdo del Consejo Ejecutivo de la Generalitat³³⁴ se atribuyó al Institut Català de les Dones (ICD), organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Departamento de la Presidencia (ahora al Departamento de Bienestar Social y Família), la elaboración del citado informe de impacto de género, con carácter preceptivo y no vinculante, de las disposiciones de carácter general promovidas por todos los departamentos de la Administración de la Generalitat, estableciendo el plazo máximo de 10 días para su emisión.

La Ley 4/2001 tiene como objetivo genérico, según explicita su preámbulo: “Orientar toda acción de gobierno en el sentido de introducir la óptica de igualdad en todas las medidas que se adopten, para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en la economía productiva, en los centros de toma de decisiones, en el mundo científico y cultural, y, en definitiva, en todos los ámbitos de la sociedad. Para construir la igualdad es necesario que los principios de la transversalización de género impregnen todas las políticas y medidas generales y que, en el momento de planificarlas, se tenga en cuenta el impacto que producirán en los hombres y las mujeres”.

Posteriormente, con la aprobación del Estatuto de Autonomía de Catalunya, aprobado por la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, la perspectiva de género se incorpora por primera vez en la norma institucional básica de Cataluña, en el marco de los principios rectores del Estatuto, que en su art. 41.1 dispone el principio que los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación por causa de embarazo o maternidad. El art. 41.2 dispone que los poderes públicos deben garantizar, precisamente, la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y

³³⁴ Acuerdo por el cual se atribuye al Institut Català de les Dones la elaboración del informe interdepartamental sobre el impacto de género, aprobado en la sesión del Gobierno de la Generalitat del día 15 de mayo de 2001 (No publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya por lo que se adjunta a este trabajo como Anexo II copia del citado Acuerdo).

efectiva y la paridad entre hombres y mujeres. De esta manera, la perspectiva de género se proyecta en el buen gobierno y la gobernanza.

En el año 2010 se deroga parcialmente la Ley 13/1989, afectando entre otros al art. 63 citado, por la vigente Ley de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas catalanas³³⁵, que en su artículo 64.3.d) mantiene la obligatoriedad de elaborar un IIG en el procedimiento de elaboración de las disposiciones generales en los términos siguientes:

“Artículo 64

Memorias

1. Los proyectos de disposiciones reglamentarias deben acompañarse siempre de una memoria general, de una memoria de evaluación del impacto de las medidas propuestas, así como de los informes preceptivos y los que solicite el órgano instructor.

2. La memoria general debe contener, como mínimo:

a) La justificación de la necesidad de la disposición reglamentaria y la adecuación de esta a los fines que se persiguen.

b) El marco normativo en que se inserta el proyecto de disposición reglamentaria.

c) La relación de las disposiciones afectadas por el proyecto de disposición reglamentaria y la tabla de vigencias y derogaciones resultantes.

d) La competencia de la Generalidad sobre la materia.

e) La relación motivada de las personas y entidades a las cuales debe otorgarse el trámite de audiencia.

f) La procedencia, si procede, de someter el expediente a información pública.

3. La memoria de evaluación del impacto de las medidas propuestas debe tener el contenido que se establezca por reglamento. En todo caso, dicha memoria integra, como mínimo, los siguientes informes:

a) Un informe de impacto presupuestario, en que se evalúa la repercusión de la disposición reglamentaria en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Generalidad, así como las fuentes y los procedimientos de financiación, si procede.

³³⁵ Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña. BOE núm. 203, de 21 de agosto de 2010.

b) Un informe de impacto económico y social, en que se evalúan los costes y los beneficios que implica el proyecto de disposición reglamentaria para sus destinatarios y para la realidad social y económica.

c) Un informe de impacto normativo, en que se evalúa la incidencia de las medidas propuestas por la disposición reglamentaria en términos de opciones de regulación, de simplificación administrativa y de reducción de cargas administrativas para los ciudadanos y las empresas.

d) Un informe de impacto de género”.

Es importante destacar que la Ley 26/2010 establece explícitamente que este procedimiento se aplica únicamente a las disposiciones reglamentarias que se elaboren en el ámbito competencial de la Administración de la Generalitat, por lo que quedan fuera del ámbito del IIG las disposiciones normativas que elaboren las Administraciones locales de Cataluña (art. 59.1).

En el art. 60 de la Ley 26/2010 se delimita el concepto de disposición reglamentaria - sujeta a evaluación de género - en los términos siguientes:

“Artículo 60

Concepto

1. A los efectos de lo establecido por el presente título, se entiende por disposiciones reglamentarias las disposiciones de carácter general y rango inferior a ley dictadas por el Gobierno o por los consejeros de los departamentos de la Administración de la Generalidad que, cualquiera que sea la materia de que traten, contengan normas que innoven el ordenamiento jurídico.

2. A los efectos de lo establecido por el presente título, quedan excluidas del concepto de disposición reglamentaria las instrucciones y las circulares u órdenes de servicio emitidas por los órganos de la Administración de la Generalidad”.

Por su parte, mediante la Ley de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno³³⁶ se hace extensible la obligatoriedad de elaborar un IIG en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de ley, así se recoge en el

³³⁶ Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalitat y del Gobierno. BOE núm. 292, de 4 de diciembre de 2008.

apartado 3 del artículo 36 de la Ley 13/2008, en la redacción dada por Disposición final tercera de la Ley 26/2010:

“Artículo 36

Iniciativa legislativa del Gobierno

3. Los anteproyectos de ley deben contener una exposición de motivos y deben acompañarse de la siguiente documentación:

a) Una memoria general, con los oportunos estudios, informes y dictámenes sobre la necesidad de la iniciativa, que debe contener, como mínimo, la adecuación de la norma a los fines que se persiguen; el marco normativo en el que se inserta; la relación de las disposiciones afectadas por el anteproyecto de ley y la tabla de vigencias y derogaciones resultantes; la competencia de la Generalidad sobre la materia, y la relación motivada de las personas y entidades a las cuales debe otorgarse el trámite de audiencia o la procedencia de someter el expediente a información pública.

b) Una memoria de evaluación del impacto de las medidas propuestas que debe tener el contenido que se establezca por reglamento. Dicha memoria incluye, como mínimo, un informe de impacto presupuestario, con la evaluación de la repercusión del anteproyecto de ley en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Generalidad, así como las fuentes y los procedimientos de financiación, si procede; un informe de impacto económico y social, con la evaluación de los costes y los beneficios que implica la iniciativa legislativa para sus destinatarios y para la realidad social y económica; un informe de impacto normativo, con la evaluación de la incidencia de las medidas propuestas por la norma en términos de opciones de regulación, de simplificación administrativa y de reducción de cargas administrativas para los ciudadanos y las empresas, y, finalmente, un informe de impacto de género.

c) Una memoria en la que consten las consultas formuladas, las alegaciones presentadas, las razones que han llevado a su estimación o desestimación y la incidencia de las consultas y las alegaciones en la redacción final del anteproyecto de ley.

d) Un informe emitido por los servicios jurídicos de los departamentos concernidos y los demás informes que sean preceptivos de acuerdo con la normativa vigente”.

Con carácter sectorial, la normativa de servicios sociales de Cataluña³³⁷ exige la elaboración de un IIG en los términos siguientes:

“Artículo 37

Plan estratégico de servicios sociales

(...)

5. Sin perjuicio de otros documentos que sean pertinentes, el Plan estratégico de servicios sociales debe incluir:

b) Un informe de impacto de género que analice los efectos potenciales que el Plan tiene sobre los hombres y las mujeres”.

En Cataluña no se han desarrollado reglamentariamente las directrices para la elaboración de los IIG; las únicas referencias disponibles se encuentran en un Acuerdo del Gobierno del año 2009³³⁸ en el que brevemente se indica: “Informe de impacto de género. El informe debe analizar el impacto de género de la disposición proyectada y, en su caso, proponer las modificaciones oportunas. Desde un punto de vista formal, el análisis tiene la finalidad de detectar el uso androcéntrico del lenguaje y la utilización de términos que comporten discriminaciones por razón de género; desde una vertiente material, se trata de valorar la incidencia de las medidas propuestas teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en aplicación de la transversalización de género”³³⁹.

La recientemente aprobada Ley catalana de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Disposición final primera modifica el art. 3 de la Ley 11/1989 de creación del Institut Català de les Dones, atribuyendo expresamente a este

³³⁷ Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales. BOE núm. 266 de 6 de noviembre de 2007.

³³⁸ Acuerdo por el cual se aprueban las Directrices sobre contenido del expediente y procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, aprobado en la sesión del Gobierno de la Generalitat del día 19 de mayo de 2009 (No publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña por lo que se adjunta a este trabajo como Anexo III copia del citado Acuerdo).

³³⁹ Estas breves indicaciones sobre el contenido de los informes de impacto de género se ajustan a las directrices contenidas en la guía metodológica publicada por el Institut Català de les Dones en el año 2005 sobre estos informes.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines01cast.pdf

organismo la competencia de elaborar y emitir los informes de impacto de género que deben elaborarse en el seno de la Administración de la Generalitat, y en todo caso, los informes a que hacen referencia los artículos 36.3.b y 37.2 de la Ley 13/2008 precitada y el artículo 64.3.d de la Ley 26/2010 precitada.

Con anterioridad a la aprobación de la Ley de igualdad, el vigente Plan del Gobierno en políticas de mujeres determinaba el procedimiento y órgano competente para emitir los IIG, previstos como una metodología de trabajo transversal en los términos siguientes³⁴⁰: “Se tienen que consolidar, a su vez, los informes de impacto de género, ya que son un instrumento esencial para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. Regulados por la Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la residencia de la Generalidad y del Gobierno, y la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas en Cataluña (artículo 36.3 y artículo 64.3, respectivamente), su importancia radica, entre otros factores, en la obligatoriedad de valorar los efectos que las normas pueden tener sobre las mujeres y los hombres, considerando especialmente las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. El resultado que se pretende es que en el momento de la toma de decisiones se cuente con un mayor nivel de ‘información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quien elabora las propuestas normativas como por parte de quien toma las decisiones, ya que se facilita, de esta manera, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres, y se actúa como mecanismo preventivo ante la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las políticas de igualdad. Los informes de impacto de género tienen que constar entre el conjunto de documentación que se tiene que incluir en el expediente de elaboración de disposiciones de carácter general. Teniendo en cuenta la naturaleza y la estrategia de trabajo de los informes de impacto de género, se considera necesario establecer los pasos de este trámite, sin que ello implique el ejercicio de la potestad reglamentaria:

³⁴⁰ Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat de Cataluña 2012-2015, aprobado por Acuerdo GOV/117/2012, de 20 de noviembre (DOGC núm. 6259, de 22.11.2012), véase el punto 3.2.3, págs. 61-62.

http://dones.gencat.cat/web/content/02_institut/docs/pla_estrategic_cast.pdf

a. Órgano competente para elaborarlo: La elaboración de los informes de impacto de género es competencia del Instituto Catalán de las Mujeres, adscrito al Departamento de Bienestar Social y Familia.

b. Procedimiento: Para la elaboración de los informes de impacto de género, el Instituto Catalán de las Mujeres tiene que llevar a cabo las funciones siguientes:

b.1 La recepción del texto de la disposición general del departamento promotor de la iniciativa normativa.

b.2 El informe tiene que analizar el impacto de género de la disposición proyectada desde un punto de vista formal (detectar el uso androcéntrico del lenguaje y la utilización de términos que comporten discriminaciones por razón de género), y desde una vertiente material (valorar la incidencia de las medidas propuestas teniendo en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la aplicación de la transversalización de género).

b.3 Envío del informe de impacto de género al departamento promotor a fin de que valore las propuestas de modificación formuladas, se incorpore el informe al expediente de tramitación y se ponga en conocimiento de los diferentes departamentos a través del trámite de audiencia interdepartamental que se lleva a cabo a través del foro del Servicio de Información del Gobierno de la Oficina del Gobierno, del Departamento de la Presidencia (SIGOV)".

Del análisis de la regulación citada podría concluirse que en Cataluña todas las iniciativas legislativas del Gobierno realizadas mediante proyectos de ley que deben presentarse al Parlamento deben ir acompañadas de un informe de impacto de género, toda vez que la Ley 13/2008 citada no establece ninguna excepción en su art. 36 transcrito anteriormente. Sin embargo, esta posición no es pácífica en relación a la elaboración del proyecto de ley de presupuestos públicos; para esta concreta iniciativa legislativa los servicios jurídicos del departamento de Economía de la Generalitat consideran que no es preceptivo el informe de impacto de género en base a que la ley sectorial sobre finanzas

públicas de Cataluña no lo exige, por lo que el ICD no ha elaborado hasta la fecha ningún IIG sobre el presupuesto público catalán³⁴¹.

Respecto de las disposiciones reglamentarias, como se ha indicado, se consideran exentas de la realización del IIG los proyectos normativos que no innoven el ordenamiento jurídico, siendo los servicios jurídicos de cada departamento los que determinan si la propuesta de norma reglamentaria innova o no el ordenamiento jurídico y, por tanto, debe ser objeto o no de la realización del IIG.

Tampoco es ésta una cuestión pacífica; aplicando los principios generales del derecho debería considerarse que un reglamento innova el ordenamiento jurídico cuando se integra en el mismo con carácter de permanencia y, consecuentemente, afecta los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos. Es doctrina reiterada del Tribunal Supremo³⁴² declarar que “existe un interés legítimo siempre que pueda presumirse que la norma pretendida habría de colocar a algún ciudadano o ciudadana en condiciones legales y naturales de conseguir un determinado beneficio material o jurídico o, incluso, de índole moral (sin que sea necesario que quede asegurado de antemano que forzosamente haya de obtenerlo, ni que deba tener apoyo en un precepto legal expreso y declarativo de derechos), así como cuando la persistencia de la situación fáctica creada o que pudiera crear ocasionaría un perjuicio, con tal de que la repercusión del mismo no sea lejanamente derivada o indirecta sino resultado inmediato de la norma dictada o que se dicte o llegue a dictarse”.

³⁴¹ Decreto Legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña. DOGC núm. 3791A, de 31 de diciembre de 2002.

El apartado 4 del artículo 31 establece:

“4. Se adjuntará al Proyecto de ley de presupuestos la documentación siguiente: a) La cuenta consolidada de los proyectos relativos a la Generalidad y a sus entidades autónomas, distinguiendo por separado las operaciones corrientes y las de capital, teniendo en cuenta la distribución sectorial y territorial de los gastos de inversión; b) Una memoria explicativa; c) Una memoria sobre los aspectos presupuestarios de la función pública; d) Una memoria explicativa de los criterios aplicados a las subvenciones corrientes y de capital; e) La liquidación del presupuesto del año anterior y un estado de ejecución del vigente; f) Una memoria justificativa sobre la oportunidad de los alquileres o de las compras de inmuebles incluidos en el presupuesto; g) Un informe económico y financiero; h) El presupuesto clasificado por programas en todos los departamentos, y i) El cálculo de la balanza fiscal de Cataluña con la Administración central según el apartado 3 bis”.

³⁴² Por todas, STS de 5 de octubre de 2006, Recurso 1633/2001.

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=695814&links=%221633/2001%22&optimize=20061102&publicinterface=true>

Así pues, a sensu contrario, se considerará que una norma reglamentaria no innova cuando no forme parte del ordenamiento jurídico y no afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía y por tanto, cuando presumiblemente no vaya a generar ni un beneficio ni un perjuicio directo e inmediato en alguna o alguno de sus miembros.

Por todo ello, deben considerarse en particular exentas del IIG en Cataluña las propuestas de reglamento siguientes:

- a) Las que tengan un carácter esencialmente organizativo:
 - los decretos de estructura orgánica y funcional.
 - los proyectos que regulan la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, investigación y coordinación compuestos exclusivamente por personal de las administraciones públicas.
- b) Aquellas cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes sin introducir modificaciones al articulado, y las propuestas de norma que tengan como objeto modificar otras ya vigentes, salvo que la modificación resulte sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres. En este sentido, una modificación normativa podrá ser considerada sustancial desde la incidencia de género, cuando afecte de forma decisiva a la situación de mujeres y hombres y/o a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía.
- c) En el caso de los actos administrativos, quedan excluidos:
 - Los planes, programas u otros instrumentos de formulación de políticas públicas.
 - Comisiones de servicio y actos que resuelvan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.
- d) Las instrucciones y órdenes de servicio, ya que responden a la potestad interna de autoorganización.

1.4.1 Balance de los informes elaborados por la Administración pública

Una implementación correcta de los IIG garantiza, *a priori*, que la norma no es indirectamente discriminatoria para más de la mitad de la ciudadanía del mismo sexo (que no un colectivo minoritario)³⁴³. Para posibilitar el análisis del nivel de eficacia y eficiencia real de los IIG en Cataluña, en el año 2005 el Institut Català de les Dones (ICD) puso en funcionamiento una herramienta específica de seguimiento, el “Buscador de acciones de Gobierno en políticas de mujeres”, creada como una base de datos gestionada por el Centro de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información de la Generalitat, dependiente del departamento de Economía pero alimentada por el ICD a partir de la revisión sistemática de la normativa publicada en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC)³⁴⁴.

A través de la página web del ICD esta base de datos permite revisar las iniciativas del gobierno catalán que incluyen cláusulas específicas de género y realizar búsquedas de acciones en función de diversos criterios:

- Tipo de acción: Acuerdo de Gobierno, Decreto, Decreto ley, Decreto legislativo, Ley, Orden, Plan de actuación, Programa, Protocolo, Resolución.
- Agentes protagonistas: Administración pública en general, entes locales o el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.
- Tipo de actuaciones: Ayudas/subvenciones, becas, premios, ocupación pública, planes de igualdad, profesionales de igualdad, estadística, estudios e indicadores, presupuestos de género, representación paritaria, toma de decisiones, transversalidad, y uso no sexista de los lenguajes.

³⁴³ En el seno de la Administración General del Estado existen dos estudios que analizan algunos de los IIG presentados en fase parlamentaria. Nos referimos al estudio de THEMIS titulado “Estudio del Impacto de Género en las Leyes”, presentado por Carmen Pujol Algas en el XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas, en Almería, del 11 al 13 de noviembre de 2005, accesible en: <http://www.redfeminista.org/nueva/uploads/ESTUDIO%20DEL%20IMPACTO%20DE%20GENERO%20EN%20LAS%20LEYES.pdf>

También, puede consultarse el estudio de COLLANTES SÁNCHEZ, B. y SANCHIS VIDAL, A., *La evaluación del impacto de género en la normativa estatal y andaluza,...*, op.cit.

³⁴⁴ Desde el año 2012 esta base de datos incluye también la normativa internacional, europea y nacional con cláusulas de género y derechos de las mujeres. http://88.2.49.216/ref_juridiques/

- Ámbitos temáticos y sectoriales: Acción exterior, asuntos religiosos, coeducación, formación y educación, comercio y consumo, comunicación y publicidad, cooperación al desarrollo, cultura, empresa y sectores económicos, deportes, valores, vivienda, justicia, mercado de trabajo, trabajo autónomo y emprendeduría, medio ambiente, mundo rural, orientación sexual, participación ciudadana, políticas sociales y pobreza, colectivos concretos de mujeres, políticas de tiempo, investigación y universidades, salud, seguridad ciudadana, TIC, trabajo familiar/doméstico, urbanismo, y violencia machista.

Las consultas que se realizan en el Buscador permiten obtener la referencia de la acción, las variables que la caracterizan y la descripción de la cláusula de género incorporada en aquella acción en particular.

Abordaremos en apartados sucesivos tres dimensiones sobre la valoración de los informes de impacto de género en Cataluña³⁴⁵:

- El grado de cumplimiento de los IIG, es decir, hasta que punto se elaboran informes de género de todas las disposiciones normativas sobre las que se prevé con carácter preceptivo este trámite.
- La caracterización de los IIG, es decir, cual es la orientación de las propuestas formuladas en los informes y por tanto, los aspectos que desde la perspectiva de género hay que mejorar de la normativa elaborada por los departamentos de la Administración de la Generalidad, según el parecer del ICD.
- La capacidad de incidencia de los IIG, es decir, el grado de asunción por parte de los departamentos de las propuestas definidas en los informes o si al contrario, se convierten en el cumplimiento de un trámite administrativo.

a) Grado de cumplimiento de los IIG.

Como ya se ha indicado, el Institut Català de les Dones es el organismo del gobierno de la Generalitat competente para emitir el IIG de las disposiciones

³⁴⁵ El análisis realizado se ha trabajado a partir de la información obtenida del Buscador disponible en la web del ICD y para el período comprendido entre enero 2005 y diciembre 2012; el análisis correspondiente al ejercicio 2013 se detalla de forma separada.

normativas que elaboran todos los departamentos de la Administración catalana, habiendo elaborado desde el 1 de mayo de 2001 – fecha de entrada en vigor de la Ley 4/2001 - hasta el 31 de diciembre de 2014, un total de 3.175 informes, todos ellos firmados por la presidenta del Instituto (responsable última de su autoría) y fechados (garantizando así que su fecha de emisión es anterior a la aprobación de la iniciativa normativa).

Tabla 7. Informes de impacto de género elaborados en Cataluña

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
138	215	194	170	221	289	265	327	348	310	221	191	124	162

Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias de actuación del Institut Català de les Dones³⁴⁶.

Como puede verse en esta tabla 7, el número de informes emitidos cada año se ha mantenido estable si bien se llega al máximo desarrollo durante los ejercicios 2005-2010, que coincide con el impulso a las políticas de igualdad del gobierno tripartido y del gobierno de entendimiento, y experimenta una disminución en los tres últimos años que coincide con el inicio de la legislatura que, en general, implica una disminución en la actividad reguladora.

Para dimensionar estas cifras sería necesario conocer el número de proyectos de ley y disposiciones reglamentarias elaboradas y promovidas por los departamentos, no solamente las que finalmente se aprueban y publican en el DOGC, información que no está disponible en todos los casos ya que no se recoge de manera sistemática en las memorias de actuación departamentales.

Según el tipo de disposición normativa, la mayor parte de los informes se han elaborado sobre Ordenes (44%) y Decretos (36%), mientras que en el resto de propuestas han tenido una presencia mucho menor, Resoluciones (9%), Anteproyectos de ley (8%), Planes de Actuación (2%), Memòrias (1%), y Acuerdos de Gobierno (0%)³⁴⁷.

³⁴⁶ El ICD publica anualmente una memoria donde se recogen todas sus actuaciones, disponibles en el Centro de Documentación de este Instituto.

³⁴⁷ Sobre este punto hay que reiterar que no todas las disposiciones reglamentarias deben ser obligatoriamente informadas desde la perspectiva de género y, además, sobre las tres últimas tipologías de iniciativa citadas (Planes, Memòrias y Acuerdos de Gobierno) no és preceptivo elaborar un informe de impacto de género; si en estos casos se envía el borrador al ICD se debe al hecho que hay un mayor grado de conciencia entre el personal público sobre la necesidad y la conveniencia de elaborar el informe de género.

b) Caracterización de los IIG.

Este segundo elemento permite identificar cuáles son las principales debilidades que desde el ICD se detectan en las disposiciones elaboradas por los departamentos de la Generalitat; a través de la sistematización de las propuestas que contienen los informes podemos captar indirectamente los elementos que hay que mejorar, según el parecer de este Instituto³⁴⁸.

Para empezar, es interesante destacar en qué grado los informes de impacto aportan una valoración positiva de la disposición que revisan -en el sentido de que consideran que han incorporado adecuadamente la perspectiva de género y por lo tanto tienen un impacto de género positivo o neutro- o bien si proponen recomendaciones de mejora para corregir posibles sesgos o promover en mayor medida la igualdad.

En este sentido, el 24%, es decir, casi una cuarta parte de las disposiciones revisadas cuentan con una valoración positiva del impacto de género, toda vez que las propuestas ya habían incluido en origen cláusulas de género; este porcentaje es el resultado del buen trabajo realizado a lo largo de los años con la formación y sensibilización interdepartamental impulsada desde el ICD.

Por otra parte, desde el ICD se hace el seguimiento del tipo de cambios que se proponen, indicando si son formales -relativos al uso no sexista del lenguaje escrito- o materiales - con incidencia en los contenidos de las disposiciones-. Así, del total de disposiciones revisadas el 66% proponen modificaciones de lenguaje y el 55% modificaciones de contenido. Sobre este último porcentaje, los tipos de cambios propuestos hacen referencia a:

- 1) En un 17% se refieren a la cuestión de la paridad, que en general se recuerda en todas las disposiciones dedicadas a nombrar tribunales, jurados, consejos consultivos u otros espacios de delegación o representación³⁴⁹. El nivel de concreción del criterio de paridad a seguir

³⁴⁸ Es necesario señalar que una vez elaborado el informe de género por el ICD, este documento es enviado a la asesoría jurídica del departamento que promueve la norma, unidad encargada de analizar la legalidad de las propuestas formuladas sin entrar a valorar la oportunidad de las mismas, que en todo caso corresponde a las personas responsables de aprobar la norma en cuestión.

³⁴⁹ Debe tenerse en cuenta que la cláusula de género sobre paridad de mujeres y hombres sólo puede formularse si los miembros del órgano en cuestión lo son por elección y no por razón de cargo (miembros natos).

(numérico, tren de cremallera, o sin detallar) varía según los informes, pero en la mayor parte de los casos se incluye una referencia genérica sobre representación equilibrada de mujeres y hombres³⁵⁰.

- 2) En un 13% se proponen elementos relevantes para la igualdad en las regulaciones especiales que existan por razón de la materia contenidas en la normativa sectorial que sea de preferente aplicación, tales como el fomento de la coeducación, la inclusión de formación sanitaria especializada en género, la elaboración de indicadores de género de movilidad, entre otros.
- 3) En un 11% se propone incidir en la mejora de los sistemas de información, en el sentido de recoger y presentar los datos desagregados por sexo e incluir indicadores de género.
- 4) En un 6% se refiere a cuestiones relacionadas con la violencia machista y la atención y recuperación de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (por razón de edad, salud, y étnia).
- 5) En un 5% se propone la inclusión de acciones positivas de diversos tipos, acciones de reconocimiento y visibilización de las mujeres, la priorización de las familias monoparentales en el acceso a ayudas públicas, la inclusión de cláusulas sociales de igualdad en los procesos de contratación y subvenciones públicas, la incorporación de la perspectiva de género entre las funciones de órganos colegiados, el fomento de la inserción laboral de mujeres, el fomento de la emprendeduría femenina, entre otras según el ámbito material de la norma.
- 6) En un 3% se recomienda crear o mantener redes de entidades de mujeres y espacios de comunicación y relación. También, fomentar la participación del Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC), expertas en políticas de mujeres e incluso del propio ICD en diversos procesos o espacio de participación.

³⁵⁰ Se propone la representación equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con el concepto de la Disposición adicional primera de la LOI: "Las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

c) Capacidad de incidencia.

Más allá de si se cumple con el trámite del IIG y de sus características, la tercera dimensión a evaluar es su impacto, es decir, si sirven para modificar la normativa respecto de la que informan, o por contra, se convierten en un mero trámite administrativo que se incorpora en el expediente de la norma pero no la mejora³⁵¹.

De la información que contiene el Buscador se extrae que el número de propuestas de modificación de contenido que han sido aceptadas e incorporadas en la norma es del 57%, y del 68% en relación a las modificaciones de lenguaje aceptadas, lo que nos indicaría que hay que seguir trabajando en la consolidación de la capacidad de incidencia de los IIG.

Por departamentos y unidades directivas que incluyen las recomendaciones formuladas por el ICD no se llega al 20% en ningún caso: Economía (16%), Bienestar Social (15%), Empresa y Ocupación (14%), Salud (12%), Presidència (12%), Agricultura (11%), Interior (9%), Governación (9%), Cultura (7%), Territorio (5%), Universidades (4%), Educación (4%), y Justicia (0%).

Examinándolo en función del tipo de disposición normativa que han incorporado propuestas de modificación, se observa que se han incorporado las modificaciones en mayor grado en las resoluciones (15%) y las órdenes (11%), y en menor grado en los decretos (9%) y en los proyectos de Ley (8%).

El vigente Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat exige elaborar anualmente un informe para rendir cuentas sobre el desarrollo e implementación de la transversalización de género en la Administración. El informe 2013³⁵² recoge información específica sobre los IIG; así, en este año se han elaborado, como ya se ha indicado en la tabla 7, un total de 124 informes de impacto de género, 66 de ellos han sido favorables (53%) sin proponer ninguna modificación; el informe 2013 no especifica si es por el hecho de que ya se habían incluido previsiones en relación a los

³⁵¹ Sobre este punto recordar que el IIG tiene carácter no vinculante, de acuerdo con lo establecido en el art. 83 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

³⁵² *Informe de Transversalización de Género 2013*. Generalidad de Catalunya, mayo 2014.
http://dones.gencat.cat/web/content/02_institut/docs/pla_informe_transversalitat_Generalitat.pdf

derechos de las mujeres o bien porque de su análisis se ha observado que no son pertinentes al género. En los 58 informes restantes (47%) se han propuesto modificaciones de contenido, con un total de 110 cláusulas recomendaciones, de las cuales sólo 16 han sido incluidas en los textos normativos aprobados y publicados. El informe destaca la falta de valoración exhaustiva y sistemática sobre este extremo debido a que después de la emisión del IIG no se produce, en la gran mayoría de los casos, un *feed back* con los los organos propulsores de la norma.

Por departamentos, Bienestar Social y Salud son los que más previsiones en relación al género han incorporado a sus proyectos normativos en 2013. Por otra parte, estos dos departamentos citados, junto con Agricultura, Enseñanza y Territorio son los que han originado más propuestas de modificación de contenido por parte del ICD con el fin de incluir la perspectiva de género en sus dispositivos normativos. Sin embargo, el hecho de que muchos de estos proyectos normativos todavía no se hayan publicado en el DOGC ha provocado que no se haya podido comprobar, en la mayoría de los casos, el grado de aceptación de estas propuestas por parte de los departamentos. De las cláusulas que se han podido verificar por contraste con el DOGC, se destaca que la mayor parte de departamentos, excepto Presidencia que no se ha podido verificar, y Justicia que ha incorporado una propuesta, no han incorporado ninguna de las cláusulas propuestas. No obstante, se constata que los departamentos de Agricultura y Territorio han incorporado una cuarta parte de las cláusulas propuestas, el departamento de Bienestar Social ha incorporado la mitad, y el departamento de Salud ha incorporado una tercera parte de las cláusulas de género propuestas por el ICD.

En relación al análisis de los informes de impacto de género, se observa que se ha avanzado mucho en la sensibilización del uso no sexista del lenguaje jurídico, por lo que se mantiene la tónica de los años precedentes.

Si atendemos al contenido de las cláusulas de género que de origen incorporan los departamentos en sus proyectos normativos, éste se corresponde a tres materias: la inclusión de la representación equilibrada en la composición de los diferentes órganos o espacios de decisión que se regulan, la incorporación de la transversalidad de género como metodología de trabajo, y la previsión de

datos desagregados por sexos. En relación a este último elemento se resalta que se ha avanzado positivamente en la inclusión de la variable sexo y en la previsión de desagregar los datos pero se sigue observando que esta progresión no se produce en relación a la inclusión de indicadores de género, aunque se desconoce si esta reticencia es debida al hecho de que no se aprecia una necesidad al respecto o a la dificultad de elaborar indicadores de género.

Durante 2013 las cláusulas sobre las que se concentran la mayor parte de propuestas de modificación realizadas por el ICD siguen siendo:

1. La protección y atención diferencial de colectivos de mujeres que presentan unas situaciones específicas, en particular en relación a mujeres víctimas de violencia machista.
2. La participación de personas expertas en género en el seno de los diferentes comités y comisiones que se crean.
3. La promoción de una cultura libre de estereotipos de género.
4. El uso de lenguajes no sexistas e inclusivos en las diferentes manifestaciones de la comunicación.
5. El desglose de todos los datos por sexos.
6. La incorporación de acciones positivas a favor de las mujeres en las políticas sectoriales.
7. La representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Generalitat.

El informe de transversalización 2013 concluye que de las propuestas elaboradas por los diferentes departamentos de la Generalitat se observa que es necesario continuar insistiendo en la necesidad de incorporar la transversalitat de la perspectiva de género como herramienta de trabajo de la Administración, acompañada de una mayor presencia de personas expertas en género que permitan aportar una mirada integradora de las diferencias que condicionan las vidas de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de intervención, y así contribuir a alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres.

1.4.2 Criterios para la elaboración de los informes

El Informe de impacto en función del género es la herramienta que aúna en un documento la evaluación del impacto en función del género y las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Como se ha dicho a lo largo de este capítulo, el IIG recoge la evaluación *ex ante* en función del género y por tanto se realiza durante el periodo de preparación o elaboración de la intervención y antes de que la propuesta sea aprobada y/o adoptada.

El Informe de impacto en función del género facilita de forma estructurada a quienes elaboran las normas e intervenciones y a quienes toman las decisiones sobre ellas, una mayor información sobre las necesidades de las personas, mujeres y hombres, a las que van dirigidas. De esta manera, se pretende favorecer la búsqueda de soluciones equilibradas y equitativas a dichas necesidades. En este sentido, la realización del IIG debe ser abordada desde el convencimiento de que resulta una herramienta útil para una mejor gobernanza, y es que, con un mayor nivel de información sobre la realidad social desde una perspectiva de género se posibilita una toma de decisiones más comprometida con la igualdad de mujeres y hombres³⁵³.

El momento más adecuado para dar inicio a la elaboración del Informe de impacto en función del género es aquel en el que ya estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma o intervención (el objeto, la finalidad, el ámbito de intervención, los objetivos y medidas principales,...) y aún no se haya redactado el texto en su totalidad. De este modo, se favorece que desde un principio se pueda conocer cuál es la realidad diferencial de mujeres y hombres y se puedan plantear objetivos y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad, cuestión ésta que suele resultar más compleja una vez que el texto está muy avanzado.

Para precisar el contenido de las memorias de las disposiciones generales elaboradas en el seno de la Administración general del Estado, de las que

³⁵³ En este sentido se manifiesta la Comisión Europea en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, véase el punto 6.3.

forman parte los informes de impacto de género, en el año 2009 se desarrolló reglamentariamente la Memoria del Análisis del Impacto Normativo³⁵⁴.

De la redacción del Real Decreto se detecta una especial preocupación por la incidencia económica y de competencia de la disposición que pretende aprobarse, más que su interés por controlar el impacto de género de la misma. Así se indica en su preámbulo: “Se ha prestado una especial atención a la valoración del impacto económico de las propuestas, entendidas como un concepto más amplio que la estimación del coste presupuestario y haciendo hincapié en el impacto sobre la competencia, así como a la adecuación del proyecto al orden constitucional de distribución de competencias”.

Este Real Decreto no se centra únicamente en el desarrollo reglamentario de los informes de impacto de género sino que se trata de una herramienta para la mejora de la regulación, sistematizando y ordenando la información relevante para valorar el impacto de una iniciativa normativa con el fin de ayudar en el proceso de su aprobación.

Por lo que respecta a los IIG, la Memoria recoge que debe aplicarse a los proyectos de ley y reglamentos (arts. 22.2 y 24.1.b la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, modificada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre), a los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros (art. 19 LOI), y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público (art. 55 LOI).

La Memoria recoge una importante excepción sobre su ámbito de aplicación: la elaboración del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Al respecto, la disposición adicional segunda establece: “La documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria. Anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género”.

³⁵⁴ Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo. BOE núm 173, de 18 de julio de 2009.

En este sentido, la Orden correspondiente al presupuesto 2015³⁵⁵ dedica un apartado específico, el 8 del art. 7, al IIG, que se transcribe a continuación: “7.8 Informe de impacto de género.- Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado. Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”³⁵⁶.

Sobre la naturaleza de los IIG, el preámbulo de la Memoria apunta que: “Son una herramienta eficaz para introducir el principio de igualdad en las políticas públicas a través de los planes y las normas legales, facilitando una toma de decisiones basada en una mejor información: los posibles efectos que va a producir la medida sobre hombres y mujeres, advirtiendo a quienes la proponen sobre las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponiendo, en su caso, su modificación. Se trata, por tanto, de un análisis previo a la aprobación de la norma, al objeto de garantizar que todas las políticas públicas contribuyan al objetivo de la igualdad y a una mayor cohesión social desde la perspectiva de género”.

La Disposición adicional primera de la Memoria alude a la necesidad de elaborar, antes del 31 de diciembre de 2009, una Guía Metodológica que deberá seguirse en la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, por parte de los Ministerios de la Presidencia, Economía y

³⁵⁵ Orden HAP/988/2014, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015. BOE núm. 144, de 14 de junio de 2014.

³⁵⁶ El IIG que acompaña a la Ley de Presupuestos de 2015 identifica 105 programas con impacto de género de un total de 205 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales. Pueden consultarse los informes de impacto de género de los presupuestos 2011 a 2015 en: <http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Paginas/InformeImpactoGenero.aspx>

Hacienda, Política Territorial e Igualdad, la cual fue efectivamente aprobada por el Consejo de Ministros el 11 de diciembre de 2009³⁵⁷.

Según esta Guía el IIG debe contener la información siguiente:

- a) Identificación de los objetivos que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se deben conseguir de forma activa a través de la norma que se pretende implantar.
- b) Descripción de la situación de partida sobre la que va a actuar la norma, lo que se consigue atendiendo a dos tipos de indicadores:
 1. Indicadores cuantitativos derivados de los datos estadísticos desagregados por sexo que se posean.
 2. Indicadores cualitativos derivados del sistema de valores, creencias, costumbres u opiniones sociales que, con el objetivo de identificar roles y estereotipos de género, puedan tener incidencia en el ámbito de la aplicación de la norma.
- c) Previsión de resultados: Se analiza y prevé el modo en que puede afectar la norma a la corrección de las desigualdades que caracterizan el punto de partida o a la mejora futura de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Valoración del impacto de género de la norma que pretende aprobar y aplicar, calificando los resultados previstos en relación con la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, y el cumplimiento de los objetivos de políticas de igualdad. De este modo, se considerará que el impacto es negativo si no se prevé que la norma vaya a paliar la desigualdad de origen; positivo, en caso contrario, y nulo cuando en la situación de partida no concurren manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, se incorporarán a la Memoria todas aquellas recomendaciones sobre la aplicación de la norma y para el

³⁵⁷ GOBIERNO DE ESPAÑA. *Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo*. Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2010.

http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Monografias/pa/rafo/01111111111114/text_es_files/Guia-metodolog-impacto-normativo.pdf

desarrollo de medidas complementarias que pudieran garantizar y fortalecer el impacto positivo de género.

Por la relevancia de los informes de impacto de género como garantía del efectivo cumplimiento del principio de transversalidad, debería perseguirse la efectiva motivación y el cumplimiento formal de dicho trámite exigido por la LOI y las legislaciones autonómicas, amparado en la jurisprudencia del TS, recogida, por todas, en la STS de 21 de enero de 1998, sobre trascendencia de los tramites procedimentales, requisito *sine qua non* del ejercicio valido de la potestad reglamentaria, y la STS de 13 de noviembre de 2000 que se pronuncia en torno al procedimiento de elaboracion de los reglamentos y que exige el cumplimiento de determinados requisitos en tanto que procedimiento especial; su observancia tiene carácter *ad solemnitatem* y su defectuoso cumplimiento puede arrastrar la nulidad de la disposición que la dicte (FJ 4)³⁵⁸.

Sin embargo, el Tribunal Supremo no destaca por su especial preocupacion por la existencia o no de los informes de impacto de género, y por su efectiva motivacion. Bien acepta que estos informes se remitan con posterioridad por parte de la Administracion completando el expediente administrativo, y desconociendose el contenido del mismo (STS 5327/2006, de 12 de julio de 2006); bien admite informes de género no motivados con referencias meramente genericas que se limitan a subrayar la ausencia de discriminacion (STS 7504/2006, de 27 de noviembre de 2006); bien aceptando las formulas genericas, lanza el reproche a las partes actoras que “sin molestarse en razonar mínimamente en qué aspecto puede darse tal caso”, destacan y critican el laconismo generalizado de la informacion en torno al impacto de género y urgen a investigar el diferente impacto de la medida para mujeres y hombres (STS 3368/2009, de 6 de mayo de 2009, FJ 4).

Cataluña es la Comunidad Autónoma donde más sentencias sobre informes de impacto de género se han producido, detectando una doble tendencia jurisprudencial:

³⁵⁸ Para un análisis exhaustivo de la jurisprudencia sobre el principio de transversalidad, véase el *Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, del Consejo General del Poder Judicial disponible en: file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/INFORME%20FINAL%209%20noviembre_1.0.0.pdf

A) Por una parte, nos encontramos con sentencias que tienden a considerar que la falta de estos informes no conlleva trascendencia invalidante. En este sentido, se detecta un importante desinterés y escasa sensibilidad de los tribunales hacia la importancia de los informes de impacto de género, al no considerarlos relevantes, ni concederles efecto invalidante alguno a la disposición recurrida. Se apoyan en las sentencias del TS tales como STS 31/03/2005 y la STS 16/05/2003 (fuera del supuesto específico de la STS 13/11/2000). En este sentido, merecen destacarse, entre otras: la STSJ CAT 7454/2008, de 6/06/2008 – o incluso las anteriores STSJ CAT 999/2005, de 27/01/2005; y la STSJ CAT 9465/2005, de 15/09/2005 –; y la STSJ CAT 8939/2007, de 28/06/2007, donde se destaca (FJ 4), al respecto, “que la parte actora evidentemente planea en una tesitura eminentemente formalista y olvida las concretas especificidades del puntual contenido que impugna y (...) que no se alcanza la relevancia, trascendencia y alcance real de lo denunciado por omitido”. La STSJ CAT de 15/09/2005: “Más todavía cuando tampoco se alcanza cuál puede ser la relevancia del caso que se presenta respecto al fondo de la regulación que debe ocuparnos” (FJ 3); o la STSJ CAT de 6/06/2008: “A la ausencia de estudio de impacto de género, dado el contenido del Decreto –adopción de medidas excepcionales en relación con los recursos hídricos–, no puede dársele efecto invalidante alguno”(FJ 2).

B) Por otra parte, se ha detectado una reciente e incipiente línea jurisprudencial impulsada timidamente por el TSJ de Cataluña que apuesta por la “trascendencia invalidante de la omisión de estudios e informes previos, exigidos por el artículo 129 de la Ley de Procedimiento Administrativo en garantía de legalidad, acierto y oportunidad de la disposición proyectada”. Esta línea se apoya en la jurisprudencia del TS recogida en las STS 10 y 27 de julio de 1990 y de STS 2 de junio de 1997. Sobre este particular, la jurisprudencia del TS ha declarado que “la exigencia de un determinado procedimiento para dictar reglamentos provoca la nulidad de pleno derecho” (STS de 11 de julio de 1996).

Merecen destacarse la STSJ CAT 10825/2008, de 25/09/08; y la STSJ CAT 3164/2009 (Recurso de lesividad), de 10/03/2009. Parece muy positiva la motivación y fallo de ambas sentencias, reparando expresamente –sin

obviarlo– la carencia del IIG, como requisito imprescindible en el proceso de elaboración de una disposición reglamentaria.

Estas sentencias pueden iniciar un hito jurisprudencial fundamental en la apuesta por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, rompiendo con la línea tradicionalmente defendida en sentencias anteriores (STSJ CAT 14321/2005, de 12/07/2005; STSJ CAT 225/2007, de 8/03/2007; STSJ CAT 135/2007, de 8/03/2007; STSJ CAT 4227/2008, de 8/04/2008).

1.4.3 Estructura de los informes

Como se ha dicho a lo largo de este capítulo, los informes de impacto de género establecidos con carácter preceptivo y no vinculante representan una técnica de evaluación prospectiva de las normas, es decir, un estudio y análisis *ex ante* del proyecto normativo que se promueve, para verificar si en el momento de planificar las medidas que contiene la disposición se ha tenido en cuenta el impacto que tendrán en los hombres y las mujeres, advertir a quienes lo adoptarán cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponer, en su caso, la modificación. Se podrían definir como un mecanismo en busca de la igualdad real y de resultados. Se trata, en definitiva, de una mejora subjetiva en la calidad de la producción normativa.

Con carácter general, la redacción de un informe de evaluación debe posibilitar la comprensión de diversos elementos³⁵⁹: i) el objetivo de la evaluación; ii) la delimitación del objeto; iii) cómo ha sido planificado el proceso evaluador y sus estrategias; iv) cuáles son los hechos constatados; v) cuáles son las conclusiones extraídas, y vi) cuáles son las recomendaciones aconsejadas. Por ello, debe componerse generalmente de las partes siguientes:

- a) La exposición sobre la intervención evaluada. El informe se inicia con una exposición de los objetivos y finalidades que persigue la intervención y una descripción sintética del contexto de implantación. Es importante fundamentar esta parte del informe en elementos cuantitativos (datos estadísticos) y elementos cualitativos, que describan de manera clara la situación que da origen a la intervención (contexto

³⁵⁹ AEVAL, *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*,..., op.cit. pág. 103.

socio-económico, necesidades identificadas, problemas emergentes, entre otros).

- b) Los diferentes tipos de desarrollo metodológico utilizados. Habrán de presentarse de manera sintética las preguntas que se plantea la evaluación, las hipótesis de partida, los principales criterios, las elecciones metodológicas y las herramientas utilizadas.
- c) El análisis, las evidencias y los factores explicativos. El corazón del informe está constituido por las respuestas a las principales cuestiones. Esta parte comprende el análisis de los factores explicativos y las evidencias en las que se basará el juicio del evaluador. El análisis de los factores explicativos se apoyará sobre la diversidad de los materiales reunidos. Las evidencias se expresarán ponderando datos cuantitativos y cualitativos que muestren la relación entre objetivos previstos y resultados.
- d) El juicio de valor sobre lo evaluado. El juicio de valor se plasmará en las conclusiones, que deben estar fundamentadas en las evidencias, el análisis y los factores explicativos.
- e) Las argumentaciones. Deben ser claras y referidas a los criterios e indicadores que se hayan establecido en la evaluación, permitiendo alcanzar de manera consecuente los elementos que construyen las conclusiones y el juicio. Los datos, sean cuantitativos o cualitativos, han de servir para formar el juicio de los lectores del informe.
Se pueden distinguir tres registros principales de argumentación que contribuyen de manera complementaria a avalar la credibilidad de las conclusiones de la evaluación:
 - El registro de lo constatable. Toda evaluación desarrolla constataciones, que pueden ser cuantitativas, obtenidas por la explotación de datos obtenidos de fuentes secundarias o de una encuesta realizada sobre una muestra estadística representativa, o cualitativas, en términos de descripción del proceso sociológico, acontecimientos, comportamientos, etc.

- El registro demostrativo. Aporta respuestas más elaboradas que la simple constatación; se requiere extraer explicaciones (porqués) o un modo de comprensión (cómo).
 - El registro interpretativo. Para responder de manera razonada a ciertas cuestiones, hay que interpretar los datos recogidos (casi siempre con lagunas y ambigüedades), combinando razonamientos inspirados en teorías sociológicas.
- f) Conclusiones y Recomendaciones. Van más allá de las respuestas a las preguntas planteadas y deben estar directamente relacionadas con los datos y cifras obtenidos. Sugieren modificaciones o mejoras de la política o programa evaluado. Debe vigilarse la existencia de coherencia entre las constataciones y su análisis (conclusiones) y las propuestas (recomendaciones) que se formulan.

Siguiendo estas directrices generales y las orientaciones europeas y nacionales ya citadas, el Institut Català de les Dones estructura los IIG en dos apartados³⁶⁰:

- Revisión formal, en relación al lenguaje utilizado en la propuesta.
- Revisión material, en relación a la parte dispositiva de la propuesta.

a) Revisión formal de la disposición normativa.

De acuerdo con la normativa establecida por las resoluciones internacionales y nacionales citadas anteriormente y la norma interna sectorial³⁶¹, el ICD supervisa el lenguaje empleado a lo largo del articulado de la disposición y propone, en su caso, la modificación de los términos androcéntricos y discriminatorios detectados, de acuerdo con las pautas de la guía específica sobre la materia³⁶².

³⁶⁰ Véase GENSANA RIERA, A., *Informes de impacto de género...*, op.cit.

³⁶¹ Decreto 162/2002, de 28 de mayo, de modificación del Decreto 107/1987, de 13 de marzo, por el que se regula el uso de las lenguas oficiales por parte de la Administración de la Generalitat de Catalunya, con el objetivo de promover el uso de un lenguaje simplificado y no discriminatorio y de la terminología catalana normalizada. DOGC núm. 3660, de 19 de junio de 2002.

³⁶² GENERALITAT DE CATALUÑA. *Guía de usos no sexistas de la lengua en los textos de la Administración de la Generalitat de Cataluña*. Generalitat de Catalunya, 2011.

Disponible en catalán:

<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Esta revisión se realiza en base al hecho que el lenguaje tiene un papel fundamental en la formación de la identidad social de las personas y es uno de los elementos que más influye en la formación del pensamiento de la sociedad. Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad existente entre mujeres y hombres es la invisibilización y ocultación de las mujeres en el lenguaje, así como su representación mediante imágenes sexistas o discriminatorias. Si actuamos únicamente contra esta manifestación del sexismo, evidentemente no solucionaremos o cambiaremos el origen del problema, que es la misma sociedad; aun así, mientras el lenguaje sea un instrumento a través del cual todos los seres humanos codificamos y transmitimos los pensamientos y la comunicación, es posible dar algunos pasos y buscar alternativas para avanzar en el uso del lenguaje que represente la realidad igualitaria que queremos construir³⁶³.

b) Revisión material de la disposición normativa.

En cuanto a la revisión de la parte dispositiva de la propuesta, el IIG recoge la evaluación de impacto de género que se corresponde con las fases siguientes:

b.1. Fase previa: Comprobación de la pertenencia de género.

b.2. Fase intermedia: Análisis de contexto, que incluye el examen general y temático de la propuesta.

b.3. Fase final: Comunicación de conclusiones y recomendaciones, de conformidad con los criterios de racionalidad y simplicidad que caracterizan la técnica normativa.

b.1. Fase previa: Comprobación de la pertenencia de género.

La clave para un buen ejercicio de evaluación de impacto de género es tener objetivos claros y mantener su pertinencia; la primera etapa, por consiguiente,

³⁶³ LLEDÓ CUNILL, E., *De llengua, diferència i context*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2005. Disponible en catalán:

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_quaderns03.pdf

Se recomienda consultar la recopilación de documentación *Género y Lenguaje jurídico*, precitada, de la Cátedra Jean Monnet de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Véase también el estudio de SEVILLA MERINO, J. y CALVET PUIG, M.D., *Reforma estatutaria y perspectiva de género*, Corts. Anuario de Derecho Parlamentario núm. 20, 2008, págs. 29-32.

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-ReformaEstatutariaYPerspectivaDeGenero-3084278.pdf>

consiste en identificar si se recomienda una EIG, tarea que puede realizarse mediante la utilización de tres criterios comunes:

- Posible repercusión: cuando existen percepciones importantes o incertidumbre acerca de la posible repercusión o efectos de la norma en mujeres y hombres.
- Importancia estratégica para el organismo promotor: pueden incluir cuestiones que se consideran de gran importancia en los programas gubernamentales.
- Posible influencia en el cambio: la EIG puede resultar especialmente útil para informar sobre lagunas que hay que llenar a la luz de las leyes o reglamentos vigentes.

Las cuestiones que hay que considerar durante esta primera fase son:

1. ¿Cuál es el objetivo de la propuesta?
2. ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos diana?
3. ¿La propuesta afectará a la vida diaria de una o varias partes de la población?
4. ¿Hay diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito concreto que regula la norma?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, es necesario continuar con la evaluación, dada la pertinencia de género de la norma.

b.2. Fase intermedia: Análisis de contexto, que incluye el examen general y temático de la propuesta.

La EIG proporciona una información de referencia crucial por lo que es necesario identificar qué grupos se verán particularmente afectados por la norma: los interesados y beneficiarios previstos, los posibles ejecutores y los grupos de influencia. Además, la norma debe ser examinada en comparación con los derechos de las mujeres y los principios de igualdad de mujeres y hombres para asegurar que se considera toda la gama de posibles repercusiones; también se requiere el examen de las posibles repercusiones en las mujeres y los hombres en el área temática de la norma. Por todo ello, en esta etapa se requiere realizar un diagnóstico de la realidad partiendo del

hecho de que hombres y mujeres presentan características y necesidades diferentes, en consecuencia precisarán de soluciones igualmente diferentes. Todo diagnóstico inicial debe realizar un estudio/peritaje social diferenciado de mujeres y hombres intentando identificar las causas de las desigualdades mediante los indicadores de género, entre los que se utilizan los siguientes³⁶⁴:

a. Indicadores cuantitativos: pueden definirse como medidas de cantidad que muestran cómo la consecución de determinados objetivos se produce de manera diferenciada en relación a las mujeres y a los hombres. Se trata por tanto de ofrecer datos estadísticos básicos fiables, comparables, actualizados y desglosados por sexos que muestren el número o porcentaje de mujeres y hombres en el ámbito de intervención.

b. Indicadores cualitativos: pueden definirse como las opiniones, percepciones, o satisfacciones de las personas sobre un tema. Estos indicadores nos ayudan a conocer los factores o variables sociales concurrentes y su incidencia (positiva o negativa) en el ámbito de intervención de la norma. Esta investigación cualitativa podrá recoger, según los casos y con la precisión que exige la materia de regulación, el análisis y la valoración de los siguientes aspectos:

- Aspectos familiares: datos de identificación, relaciones familiares, dinámica de estas relaciones, etc.
- Aspectos de relación con el entorno: relaciones de vecindad, sociales, procesos de socialización, etc.
- Aspectos relacionados con la educación: nivel de instrucción, escolarización, absentismo, formación, estudios realizados, etc.

³⁶⁴ Véase CARRASCO BENGOA, C., *Estadísticas bajo sospecha: propuesta de nuevos indicadores desde la experiencia femenina*. Col·lecció Eines, núm. 7, Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Disponible en catalán:

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf

Véase también VERGE MESTRE, T., *Guía para la creación de indicadores de género*. Centre d'Estudis d'Opinió, Generalitat de Catalunya, 2010. Disponible en catalán:

<http://www.ceo.gencat.cat/ceop/AppJava/export/sites/CEOPortal/estudis/apunts/contingut/Indicadorsdegenere.pdf>

- Aspectos económicos: ingresos mensuales individuales y familiares, organización, distribución económica doméstica, procedencia de los ingresos (pensiones contributivas, no contributivas, de jubilación, de invalidez, apoyos familiares), gastos (créditos, préstamos bancarios), etc.
- Aspectos laborales: situación laboral, tipo de relación contractual, periodos y prestaciones de paro, capacitación, oficios, profesión, ocupación, trabajos en economía sumergida, perspectivas de futuro, etc.
- Aspectos relacionados con la salud: enfermedades, minusvalías y grados, cobertura sanitaria, tratamientos médicos, intervenciones quirúrgicas, adscripción a programas de salud, etc.
- Aspectos relacionados con la vivienda: descripción del hábitat circundante: barrio, zona, servicios (colegios, zonas verdes, centros sanitarios, comercio, transporte, etc.), tipo de viviendas, condiciones, características (superficie, ventilación, luminosidad y otros aspectos relacionados con las condiciones de habitabilidad), régimen de posesión o tenencia (propiedad, alquiler, precario, usufructo, etc.).
- Aspectos socioculturales: vinculación a la vida cultural, aficiones, intereses, ocio y tiempo libre, asistencia a celebraciones, aptitudes, pertenencia a grupos o asociaciones (culturales, deportivas, religiosas, etc.), relaciones o dependencia con los servicios sociales, etc.
- Aspectos sobre la utilización de los recursos por cada uno de los sexos: distribución entre mujeres y hombres de los recursos importantes como el tiempo, el espacio, la información, el dinero, el poder político y económico, la educación y la formación, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, y la carrera profesional, las nuevas tecnologías, los servicios de asistencia sanitaria, la vivienda, los medios de transporte, el ocio, etc.
- Aspectos sobre la participación o representación de las mujeres y los hombres en la toma de decisión en todos los niveles, en el sector público y privado. Es necesario, pues, disponer de estudios previos respecto a los porcentajes de participación desglosados por sexo y entidad, grupo u organismo afectado por la evaluación.

- Aspectos sobre la configuración de los roles sociales y profesionales en cada uno de los sexos, con el fin de averiguar su grado de incidencia en la situación real de ambos sexos en la política que hay que desarrollar: es necesario determinar cuáles son los roles tradicionales establecidos o la división del trabajo según los sexos, las actitudes y comportamientos de las mujeres y hombres en relación con una situación determinada, etc.
- Análisis de las normas en vigor para determinar si están influyendo o no en la situación real de hombres y mujeres: hay que tener presentes los derechos que la ordenación jurídica (internacional - tratados internacionales ratificados -, comunitario -tratados, reglamentos, directivas, recomendaciones, resoluciones, planos y programas de acción-) ofrece para hacer frente a la discriminación directa o indirecta.
- Construir el *modelo ideal* de igualdad real de oportunidades para poder hacer el seguimiento de las acciones emprendidas para conseguirlo y evaluar el nivel de éxito de la experiencia.

En definitiva, este peritaje social nos permite tener un conocimiento técnico científico de la realidad social en el que la norma pretende incidir, dado que posibilita el conocimiento, la valoración, el análisis y la interpretación de las situaciones sociales en las que se ven inmersas las mujeres y los hombres.

Además, por imperativo legal, toda intervención pública debe responder a los siguientes criterios:

- Eficiencia: análisis del logro de los resultados en relación a los recursos que se consumen. Desde la perspectiva de género se trata de valorar las aportaciones de las mujeres en relación con los resultados que ellas obtienen.
- Eficacia: analizar la medida en que los objetivos y resultados de la acción de desarrollo han tenido en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.
- Pertinencia: analizar si el proyecto ha identificado los problemas y necesidades de las mujeres, quién las ha determinado y cómo se han determinado.

- Impacto: analizar el impacto de la intervención en las identidades de género, en los roles de género y en el acceso y control de los recursos y beneficios, es decir, en qué medida el proyecto mejora las condiciones de vida (necesidades prácticas de género) y, al mismo tiempo, incluye cambios en la posición de las mujeres en las relaciones de género (intereses estratégicos de género).
- Sostenibilidad: analizar desde la perspectiva de género las medidas necesarias para salvaguardar los intereses de mujeres y hombres implicados una vez finalizado el proyecto, es decir, si la viabilidad futura o durabilidad de una intervención va a depender del interés y la voluntad de las distintas personas involucradas de continuar o mantener dicha acción en el tiempo.

Para dar respuesta a estos elementos es preciso:

- Determinar si el proyecto normativo tiene objetivos claros, concretos y medibles, dado que de otro modo será imposible determinar con precisión el impacto que producirá.
- Examinar si se indica expresamente la progresión temporal del impacto a corto, medio y largo plazo y, si es posible, cuantificar anualmente la previsión de resultados.
- Evaluar la incidencia social que puede llegar a tener la norma o política que se está configurando.
- Tener presente si en la norma se incluyen las autoridades y/o organismos responsables de ejecutarla.
- Constatar la inclusión o no, de las previsiones presupuestarias necesarias para asegurar la eficacia de la norma o disposición.

b.3. Fase final: Comunicación de conclusiones y recomendaciones, de conformidad con los criterios de racionalidad y simplicidad que caracterizan la técnica normativa.

En esta etapa se sintetizan las conclusiones de la evaluación de las posibles repercusiones y de las opciones de intervención, formulando recomendaciones y medidas para mitigar las repercusiones negativas previstas. Estas medidas pueden ser de diversos tipos:

a. Acciones positivas, entendidas como acciones o medidas temporales que favorecen al colectivo discriminado. La finalidad es garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones; sirven para disminuir barreras pero no garantizan necesariamente resultados. Ejemplos de acción positiva sería planificar una acción formativa o de otro tipo específicamente para mujeres con el fin de compensar diferentes niveles de conocimiento; campañas de sensibilización del empresariado, etc.

b. Discriminaciones positivas: son una modalidad de acción positiva que actúa sobre el punto de llegada y garantiza los resultados perseguidos. La finalidad es igualar la situación y la posición de mujeres y hombres. Es una discriminación positiva, por ejemplo, seleccionar o promocionar a una mujer en el supuesto de igualdad con un hombre.

Dentro de la categoría genérica de medidas de acción positiva, en los IIG pueden proponerse actuaciones diversas en función del objeto de la norma:

- Medidas de concienciación y medidas de promoción: son las medidas menos contundentes; son medidas de formación o de carácter publicitario que pretenden crear un estado de opinión o una sensibilización del problema, y que pueden orientarse, por ejemplo, a toda la plantilla de una determinada empresa o particularmente a quien, dentro de ésta, tiene poder de decisión en los procedimientos de contratación o promoción. Estas medidas son imprescindibles para lograr el éxito de otras medidas más contundentes y claramente diferenciadas a favor de las personas miembros del colectivo tradicionalmente discriminado.

- Medidas de facilitación, de impulso o de promoción: estas medidas tienen por objeto eliminar la discriminación y conseguir cuotas de igualdad real más elevadas. A su vez, engloban varias categorías, orientadas en parte a corregir los defectos de los sistemas de selección basados tradicionalmente en el mérito, en los que es frecuente que se introduzcan prejuicios y prácticas aparentemente neutras pero que disminuyen las posibilidades de determinados colectivos.

- Medidas de incentivación y medidas de discriminación en sentido amplio: las primeras se dirigen generalmente a incrementar las oportunidades competitivas

de las personas tradicionalmente marginadas por su pertenencia a colectivos desfavorecidos. Se incluiría, por ejemplo, garantizar a las personas miembros de estos colectivos (por ejemplo, las mujeres) información suficiente sobre ofertas de trabajo y estimularlas para que soliciten los trabajos ofrecidos (sobre todo en el caso de las mujeres, cuando se trata de trabajos tradicionalmente considerados masculinos). Otros ejemplos pueden ser la publicación de misivas en las que se anime a las mujeres a presentarse para el puesto de trabajo que se ofrece; incluir mujeres en los equipos de selección de personal, favorecer el acceso de las mujeres a los cursos de formación, sobre todo en los sectores en que están infrarrepresentadas, y a los seminarios de desarrollo directivo. También entran en la categoría de medidas de incentivación las que se orientan a aumentar los medios económicos de los miembros de los colectivos tradicionalmente marginados. Entre éstas, la concesión de subvenciones o becas, el pago de los gastos suplementarios ocasionados por la contratación de personal femenino o el establecimiento de incentivos para las empresas que demuestran que en sus promociones internas se ha incrementado el número de mujeres en oficios o niveles en los que estaban infrarrepresentadas o en cargos de responsabilidad. También pueden quedar incluidas en esta categoría todas las medidas orientadas a facilitar y hacer compatible el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares, y establecer, a la vez, medidas de otra naturaleza dirigidas a lograr que estas responsabilidades familiares y domésticas dejen de considerarse una tarea exclusiva o principal de las mujeres.

- Medidas de desempate y medidas de discriminación inversa en sentido estricto: son las medidas que adjudican más o menos automáticamente el bien escaso a la persona del colectivo discriminado, siempre que su nivel de calificación sea idéntico al de las otras personas candidatas que aspiran a aquel bien. Otro grupo de medidas no exige necesariamente a los miembros discriminados la misma calificación que las otras, sino que da preferencia automática a la contratación o promoción del miembro del colectivo infrarrepresentado, pese a que la calificación sea inferior, es decir, quien se beneficia de la discriminación inversa no conseguiría acceder al bien escaso si no fuera por la puesta en marcha de la medida.

- Cuotas y objetivos numéricos: la cuota es una técnica que puede utilizarse para fijar la proporción de las personas beneficiarias de las medidas de discriminación inversa. Hay dos tipos de cuotas, las flexibles y las rígidas. Las flexibles son las medidas de discriminación inversa en sentido amplio que no conceden de forma automática la ventaja al miembro del colectivo marginado, sino que por la vía de una cláusula de apertura permite valorar de manera individualizada las circunstancias que concurren en la persona competidora hasta el punto de concederle esta ventaja si estas circunstancias así lo aconsejan. La cuota rígida, por el contrario, se utiliza para los supuestos en los que la ventaja se concede de forma automática al miembro del colectivo marginado por el hecho de serlo, sin valorar las circunstancias presentes en los otros aspirantes con el fin de lograr el bien escaso. Otra posibilidad es la fijación de un objetivo numérico indicativo de la proporción de mujeres que se desea lograr en un cierto nivel en un determinado periodo de tiempo, sin predeterminedar los medios necesarios para satisfacerlo.

En esta última fase de los informes de género hay que conjugar la técnica de la transversalidad de género y la incorporación de acciones y medidas de acción positiva con la técnica normativa que exige que la elaboración de disposiciones de carácter general se lleve a cabo atendiendo al principio de seguridad jurídica, que obliga a que la norma persiga la claridad jurídica de tal manera que los operadores jurídicos y la ciudadanía sepan a qué atenerse en relación con la materia sobre la cual se regula.

En resumen, los principales elementos para elaborar los IIG en el diseño de las disposiciones generales son:

- Realizar una evaluación de género que incluya el análisis de identidades de género (roles, estereotipos y responsabilidades de género), el perfil de actividades y el acceso y control de recursos y beneficios, y un análisis del nivel de participación de mujeres y hombres en la ejecución.
- Identificar necesidades, intereses, prioridades y problemas específicos de los hombres y mujeres implicados, a través de metodologías participativas.

- Incluir medidas de acción positiva necesarias para que las mujeres puedan participar y beneficiarse del proyecto de manera equivalente a los hombres.
- Evitar el uso sexista del lenguaje y las imágenes, así como la reproducción de estereotipos relativos al sexo de las personas.
- Analizar la coherencia del proyecto con la normativa general y sectorial sobre igualdad, así como con las políticas de igualdad de oportunidades existentes en el contexto de la intervención.
- Incorporar un presupuesto adecuado y equilibrado para actividades de mujeres y hombres.

1.5 Recomendaciones para implementar un proceso de evaluación de impacto de género en una organización

Los apartados anteriores nos han permitido reflexionar sobre el soporte normativo y técnico que avala la integración sistemática de la igualdad de género “hacia afuera”, es decir, en las intervenciones o actuaciones hacia los colectivos a los que sirve una organización, en particular, una organización pública. El presente apartado se centra en las pautas y estrategias para la mejora organizacional a través de la igualdad “hacia adentro”, es decir, hacia el interior de la organización, lo que en el capítulo anterior de este trabajo hemos denominado Responsabilidad Social de Género (RSG)³⁶⁵.

³⁶⁵ El modelo que se ofrece en este apartado para implantar la RSG a través de un proceso de evaluación de impacto de género en una organización es una adaptación de la información obtenida en diversos documentos y materiales:

- *Comunicación de la Comisión sobre evaluación del impacto*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 5.6.2002, COM (2002) 276.
- *La gestión de la diversidad: ¿Qué gana la empresa?, Por la diversidad-Contra la discriminación*. Material editado por la Unión Europea en el marco del Año Europeo contra la Discriminación.
- *Orientación para realizar una evaluación de la repercusión*. Unión Europea, 2009.
- *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2006.
- *Guía para la introducción de la perspectiva de género en las empresas*. Institut Català de les Dones y Comité Transversal de Garantía del Principio de Igualdad de Oportunidades del proyecto IMPAC-TEM VALLÉS, 2006.
- *La transversalidad de género: métodos y técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.
- *Maletín de Recursos. Género y Ciencia*. Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.

En general, las organizaciones muestran una tendencia a priorizar la primera estrategia sobre la segunda, concentrándose, en el mejor de los casos, en la implementación de metodologías de evaluación sensibles al género en sus productos; sin embargo, la segunda estrategia incluye, además de la necesaria dotación de las “capacidades” para llevar a cabo proyectos orientados hacia la igualdad de género, otro aspecto central, esto es, la elaboración y puesta en práctica de una política de igualdad para los hombres y mujeres de la propia organización. Ello implica incidir en la cultura organizacional existente, tantas veces deudora de una falta de participación sistemática de las mujeres en la toma de decisiones, y de actitudes sexistas hoy intolerables que, desafortunadamente, pueden seguir prevalenciando en nuestros ámbitos de trabajo; una organización “sexista” difícilmente podrá llevar a cabo proyectos sensibles a la igualdad de género de manera coherente³⁶⁶.

Implementar un proceso de autoevaluación de género permite detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de la organización, fomentando un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y la evaluación en el desarrollo de todas sus políticas.

Con carácter general, los principios que han de regir en una actuación sobre la gestión de la igualdad para garantizar los derechos de mujeres y hombres son:

- Universalidad: la propuesta de igualdad debe ser aplicable a todos los miembros de la organización. La universalidad proporciona un marco estable en la relación laboral que disminuye las arbitrariedades y, en el caso de las mujeres, aumenta su motivación al saber que todas las personas se rigen por las mismas reglas.
- Publicidad: la propuesta de igualdad debe ser conocida por todos los miembros de la organización, aumentando la confianza de las personas en la entidad.

³⁶⁶ Según el Informe Global de la Brecha de Género 2014 elaborado por el Forum Económico Mundial (WEF), la desigualdad entre hombres y mujeres en participación y oportunidades económicas es ahora del 60%, porcentaje que sólo se ha reducido en un cuatro por ciento desde 2006, fecha en la que este Forum empezó a medirla. De continuar con esta tendencia, dice el informe, la equidad total de género será una realidad para las generaciones que vivan en el año 2095.

<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

- **Transparencia:** la organización debe ofrecer a su personal los resultados de los análisis diferenciales de impacto de género, guardando las cautelas que proceda y respetando el marco legal vigente en relación a la protección de datos de carácter personal. La transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades de género.

Con carácter específico, los elementos clave que caracterizan una estrategia de implantación de una propuesta de igualdad son:

1. Colocar la igualdad en el centro de las políticas. Una de las premisas esenciales para implantar la evaluación de género en una unidad, departamento o área de una organización es situar la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda de la entidad que promueve este proceso. Su adopción requiere la participación y decisión del más alto nivel y el compromiso ha de ser visible.
2. Compromiso y asunción de responsabilidades. El compromiso que adquiere la entidad a la hora de implantar la evaluación del impacto de género se traduce, necesariamente, en que los diversos agentes implicados estén comprometidos con el objetivo de avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto se traduce en la asunción coordinada de nuevas responsabilidades y enfoques de trabajo en sus tareas habituales, cuya finalidad está orientada a erradicar los factores y situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres existentes en sus áreas de actuación.
3. Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La capacitación de los agentes decisores y gestores es otro de los elementos clave para el desarrollo con éxito del proceso. A través de la formación se deben desarrollar las habilidades y destrezas, así como los conocimientos sobre evaluación de género, relaciones de género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la participación de los agentes. La organización debe desarrollar su propuesta de igualdad de un modo participativo, concretado en tres aspectos: participación de personas expertas en igualdad, participación de mujeres y hombres en el equipo de trabajo de implantación de la propuesta de

igualdad, y participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de las diferentes áreas de gestión de la igualdad. Esta triple participación asegura que las personas son partícipes de la elaboración de la propuesta, lo que les lleva a entenderla y aceptarla.

5. Análisis diferencial de impacto: Cualquier decisión de la organización que afecte a su plantilla debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres, de modo separado. Como ya hemos visto, estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

6. Información estadística desagregada. La organización debe disponer de información desagregada y actualizada de su plantilla, y para un periodo de referencia, en relación a los diferentes ámbitos de gestión de la igualdad. Además, debe incorporar indicadores de género cualitativos para conocer y erradicar los estereotipos y prejuicios de género.

Tabla 8. Requisitos para la aplicación del enfoque de género en una organización

REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN	
Iniciativa y Compromiso de la dirección	La iniciativa y el compromiso del equipo directivo de la organización son esenciales para elaborar una propuesta de igualdad y ejecutarla con los recursos humanos y económicos adecuados.
	Esta voluntad de trabajar para la igualdad debe materializarse de forma clara y concisa y formalizarse por escrito en documentos troncales o corporativos.
Creación de un equipo de trabajo	La organización debe designar las personas responsables del equipo de trabajo que actuarán como órgano de debate y propuesta de actuaciones. A través del equipo de trabajo deben manifestarse las sensibilidades e inquietudes de todo el personal de la organización y servir, además, como mecanismo de seguimiento de la evolución de la propuesta de igualdad.

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO,
INSTRUMENTOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

<p>Concienciación y sensibilización</p>	<p>La falta de sensibilidad hace que la discriminación por razón de género sea invisible en las organizaciones e impide que las personas sean conscientes de la existencia de los obstáculos que dificultan el acceso, la retención y la promoción de las mujeres dentro de la organización.</p>
	<p>Las acciones de sensibilización y formación ayudaran a fomentar una actitud favorable sobre la igualdad y dotar de los conocimientos necesarios para hacer viable la implementación de la propuesta.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Incorporar el enfoque de género no implica un coste adicional para la organización sino que supone un nuevo método de gestión de calidad.</p> <p>Requiere disponer de recursos básicos como son los datos desagregados por sexos, los indicadores que muestren las relaciones de género, los presupuestos y la financiación con enfoque de género, la reorganización e integración de los recursos humanos existentes para implementar la propuesta, ...</p>
<p>Investigación e información</p>	<p>Una propuesta de igualdad debe diseñarse a medida, según las características y la situación de partida de cada Universidad. Por ello es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las actuaciones a partir de la investigación para detectar los puntos fuertes, las áreas de mejora y las prioridades de actuación.</p>
	<p>Este diagnostico debe ser transversal en toda la organización, y por tanto, extensible a todos sus procesos internos y externos.</p>
<p>Diseño y elaboración</p>	<p>A partir de los resultados de la investigación deben fijarse los objetivos y definir las acciones que se pondrán en marcha, asignando recursos y creando los indicadores de seguimiento.</p>
	<p>Los objetivos deben ser concretos, realistas y adecuados a la realidad de la organización.</p>
	<p>La comunicación actúa como un eje transversal del proceso; es el elemento dinamizador de la propuesta y es esencial antes, durante y al final de la puesta en marcha de las acciones y medidas.</p>

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO,
INSTRUMENTOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Comunicación	Para conseguir la implicación de las personas de la organización el primer paso es hacer una difusión interna de la propuesta de igualdad, garantizando que llegue a todas las unidades o departamentos de la organización, teniendo en cuenta cuales son las personas más afines y efectivas en cada una de estas áreas a las que se dirige la información.
	Esta difusión también ha de ser externa para dar a conocer las políticas de igualdad a otras organizaciones, a las Administraciones públicas y a la sociedad en general.
Implementación, seguimiento y valoración	La implementación implica la ejecución efectiva de las acciones definidas. La facilidad de la implementación dependerá de la exhaustividad con que se hayan definido los objetivos y acciones de la propuesta: cuanto más detallada sea, mas fácil será conseguir los retos marcados y surgirán menos obstáculos.
	Es imprescindible hacer el seguimiento de cada una de las acciones durante el proceso de implementación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de la propuesta, utilizando los indicadores previstos con esta finalidad.
	La valoración de la propuesta nos permitirá identificar los posibles problemas y desviaciones que puedan aparecer durante la ejecución de la propuesta y buscar soluciones.
	La innovación y la mejora continua deben ser unas de las premisas de la propuesta de igualdad, ya que no se concibe ésta como un proceso rígido que empieza y acaba sino que éste debe ser dinámico y flexible.
Participación e implicación de toda la comunidad	Para la gestión de la igualdad en la organización se precisa la segmentación y priorización de los grupos de interés y la construcción de plataformas de diálogo y sistemas de relaciones de cooperación con cada uno de ellos, a partir de un conocimiento de sus expectativas y preocupaciones y con una implantación de políticas y prácticas que satisfagan y visibilicen los compromisos de la organización.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

El compromiso para trabajar en pro de la igualdad de mujeres y hombres en una organización debe materializarse de forma explícita, clara y concisa por parte de la alta dirección. Es necesario que este compromiso quede documentado ya que facilita la eficacia del sistema y la comunicación de los compromisos con los grupos de interés.

La alta dirección deberá definir su misión estratégica que incluye todas las áreas de organización (transversalidad) y afecta a todos sus objetivos (globalidad).

Los documentos para recoger este compromiso pueden ser:

- Carta de la dirección
- Manual de bienvenida
- Código de conducta
- Informe de Igualdad

Tabla 9. Documentos corporativos a favor de la igualdad

DOCUMENTOS CORPORATIVOS A FAVOR DE LA IGUALDAD	
Carta de la dirección: Documento de carácter interpersonal que utiliza la organización para comunicar temas no relacionados con la tramitación de un procedimiento de gestión de personal.	Manual de bienvenida: Documento que proporciona información a la persona recién llegada sobre cómo se organiza la entidad: organigrama, horarios, políticas de seguridad, salud e higiene, sistemas de remuneración, valores corporativos, políticas de igualdad de mujeres y hombres, entre otros.
Código de conducta: Documento a disposición pública que recoge la declaración expresa de los valores y principios que rigen el comportamiento de la organización, de manera que explicita que la igualdad de mujeres y hombres está integrada en todas sus políticas y prácticas.	Informe de Igualdad: Documento que visibiliza las actividades e impactos producidos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la organización, no sólo en clave interna (hacia el personal) sino también en clave externa en relación a otros grupos de interés (sociedad, proveedores, etc.).

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

Una vez formalizado el compromiso es preciso contar con un equipo de trabajo de nivel operativo cuya misión es elaborar y poner en marcha las propuestas de cambio necesarias. En la mayoría de los casos deberá realizarse una acción formativa que capacite a los integrantes del equipo en la aplicación del análisis de género y por tanto, les proporcione los conocimientos que les permitan

desarrollar las destrezas básicas para integrar los objetivos de igualdad en la organización.

La constitución del grupo de trabajo deberá atender a una diversidad de perfiles, por lo que se recomienda que tenga la composición siguiente:

- Directora/Director de la propuesta. Persona de la unidad directiva responsable del proceso de diseño, implementación, difusión y seguimiento del cumplimiento de los compromisos e indicadores establecidos en la propuesta. Debe tener conocimiento de la política de la organización en la que se integra la propuesta, las demandas de las partes interesadas y el posicionamiento de la dirección.
- Coordinadora/Coordinador de la propuesta. Persona de la unidad directiva encargada de programar y coordinar las actividades de trabajo de acuerdo con la metodología acordada. Debe encargarse de formalizar la documentación generada, hacer el seguimiento de las actividades programadas y dinamizar el equipo de trabajo.
- Personas de la unidad concedoras de la propuesta, en su vertiente de proceso interno y de tramitación. Su aportación es relevante en las actividades de recogida de información, evaluación de la gestión, descripción de la propuesta e introducción de mejoras.
- Personas de contacto con las personas usuarias implicadas en la aplicación directa de la propuesta. Su aportación es relevante en las actividades de análisis de la demanda y de evaluación de las expectativas, así como en la introducción de mejoras.
- Personas del ámbito de la comunicación. Su aportación es relevante en la redacción de la propuesta y en el proceso de edición, publicación y difusión. Hay que tener en cuenta que durante todo el proceso de elaboración e implementación deben realizarse actuaciones de comunicación internas para conseguir el alineamiento de las personas de la organización y de las destinatarias con la propuesta de actuación de igualdad de género. Sería necesario, además, poner en marcha acciones de comunicación externas para dar a conocer el esfuerzo de mejora de la organización.

- Personas externas. Puntualmente, puede resultar relevante la participación de personas externas a la organización (asociaciones, colegios profesionales, otras entidades) en el análisis de la demanda y evaluación de expectativas de la propuesta, limitando su participación a esta fase.

Las personas que integran el equipo de trabajo deben estar motivadas y asumir la propuesta como una oportunidad de mejora que puede repercutir tanto en el entorno de trabajo y los procesos de gestión como en los resultados de la organización. En este sentido, es clave la visualización del compromiso activo de la dirección, que debe transmitirse a las personas que forman el equipo directamente o a través de la directora/director de la propuesta. Es importante que las y los miembros del equipo tengan continuidad, excepto cuando se considere necesaria la incorporación puntual de alguna persona externa en alguna fase determinada del proceso de elaboración de la propuesta.

La pericia que se requiere de las personas que han de incorporar esta perspectiva ha de versar sobre un mínimo de claves a saber:

- Conocimiento de la normativa vinculante y orientadora en materia de género e igualdad.
- Conocimiento de las políticas de igualdad de los organismos nacionales e internacionales.
- Conceptos jurídicos básicos de igualdad: igualdad (formal, de trato, de oportunidades, efectiva), equidad de género, discriminación por razón de sexo (directa, indirecta, grupal, múltiple), acciones positivas, representación equilibrada de mujeres y hombres, entre otros.
- Conceptos básicos de género: sexo, género, roles y estereotipos de género, relaciones de género, empoderamiento, entre otros.
- Localización/elaboración de datos desagregados por sexos.
- Localización/elaboración de indicadores de género cualitativos.

Para conseguir los mejores resultados posibles se considera necesario que las personas integrantes del equipo de trabajo dispongan de un conjunto de habilidades tales como:

- Prestigio relacionado con la eficacia profesional.
- Actitud personal de cooperación y habilidad para facilitar el trabajo en equipo.
- Empatía con los grupos de interés.
- Convicción del significado de su función.
- Habilidades comunicativas para informar al colectivo destinatario.
- Habilidades comunicativas para facilitar el trabajo en equipo.
- Capacidad de concreción del trabajo analítico y creativo.
- Comprensión de la organización.
- Iniciativa y anticipación a los acontecimientos.
- Negociación y valoración a los efectos de las posibles decisiones que se tomen.

Con la finalidad de elaborar una propuesta de igualdad que se ajuste a las necesidades de la organización es esencial conocer la realidad y la situación interna de la organización de la cual se parte, desde la óptica de la igualdad de mujeres y hombres. Se trata de saber si es una entidad que favorece con su quehacer cotidiano la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Del análisis del impacto de género de cada una de sus actuaciones obtendremos una primera aproximación sobre cuáles son las necesidades de cambio en la estructura y el funcionamiento interno de la organización. El objetivo de este diagnóstico es detectar cuales son las cuestiones que impiden conseguir la igualdad y definir, de conformidad con la situación de partida detectada, las prioridades de actuación para diseñar una propuesta a medida. Si una actuación pretende ser eficaz deberá estar sustentada en información relevante capaz de visualizar la situación y posición que ocupan las mujeres y los hombres que integran el contexto sobre el que se va a intervenir. Para ello, el equipo de trabajo debe recoger el conjunto de datos cuantitativos y cualitativos que muestren las diferencias, desigualdades y similitudes entre mujeres y hombres. Esto implica que la información útil para trabajar en el ámbito de la igualdad debe recopilarse teniendo en cuenta de forma permanente la variable sexo (que muestra un número, porcentaje, tasa o índice) y analizarse sistemáticamente operativizando la categoría género (que

muestra la dinámica de la realidad teniendo en cuenta los sistemas de relaciones entre mujeres y hombres).

Existen preguntas tipo que pueden servir de referencia para pensar qué cuestiones pueden ser de interés para nuestro caso:

- ¿Cual es la naturaleza y magnitud del problema que queremos mitigar?
- ¿Cuales son las previsiones de futuro respecto a la naturaleza y la magnitud del problema?
- ¿A cuantas personas –mujeres y hombres – afecta el problema?
- ¿Cuales son las características de las personas -mujeres y hombres- que tienen el problema?
- ¿Qué otros problemas tienen las personas – hombres y mujeres- objetivo?
- ¿Qué necesidades concretas tienen las personas – mujeres y hombres- objetivo?

La selección de las técnicas de obtención de datos para realizar el diagnóstico de género se llevará a cabo de acuerdo con los recursos disponibles. Las principales técnicas de información que pueden utilizarse para la recogida de datos pueden ser de dos tipos, la técnica de información cuantitativa y la técnica de información cualitativa:

1. La técnica de información cuantitativa agrupa y mide a las personas muestrales en categorías en función de los ítems preestablecidos; implica la recogida y análisis de datos estadísticos. Las fuentes de información que nutren esta técnica son básicamente las bases de datos propias de la organización (páginas Web, registros, datos del departamento de recursos humanos,...), así como las fuentes oficiales existentes (INE, EUROSTAT, censos, registros administrativos...). Es importante recordar que deben recogerse y tratarse estos datos desagregados por sexos y, cuando sea necesario, por otras variables.

Los resultados obtenidos a partir de técnicas cuantitativas se validan exclusivamente con criterios estadísticos por lo que no son suficientes para reconstruir las relaciones sociales de género que subyacen a la medición

concreta; sirven para a describir, no descubren procesos sino que los cuantifican.

2. La técnica de información cualitativa permite poner de manifiesto la situación y posición de las mujeres y de los hombres en los distintos ámbitos y cómo se articulan entre ellos las relaciones de género, extrayendo las variables motivacionales que configuran los ejes valorativos y de actuación. Así, permite captar las opiniones, actitudes y percepciones de ambos sexos.

Las fuentes de información que nutren esta técnica pueden consistir en:

- Análisis de la normativa general y sectorial aplicable al ámbito de intervención, velando por el cumplimiento legal en materia de igualdad y teniendo en cuenta los principios generales de orientación (*soft law*).
- Recogida de información documental, ya sean de tipo académico, literatura gris (estudios no publicados, recursos disponibles en Internet), memorias de la institución, comunicados de prensa, planes estratégicos u operativos, presentaciones públicas, estudios sobre temáticas concretas, informes, documentos internos, etc.
- Revisión y análisis de propuestas de actuación ya elaboradas (estudios de casos y buenas prácticas), para valorar como se han concebido propuestas similares.
- Elaboración de fuentes de información propias de la organización, tales como entrevistas personales, encuestas y dinámicas de grupo. En la tabla siguiente se muestran las principales características de las fuentes de información propias que puede elaborar la organización.

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO, INSTRUMENTOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Tabla 10. Fuentes propias de información cualitativa sobre igualdad en la organización.

FUENTES PROPIAS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN			
Fuente	Descripción	Objetivos	Pautas
Entrevista personal	Obtener información a través de una conversación entre la persona que entrevista y la entrevistada	1. Complementar datos cuantitativos	1. Escoger a la persona a entrevistar en virtud de su perfil (sexo, edad, lugar de trabajo, formación, experiencia, ...)
			2. Formular las preguntas según la información que se pretende conseguir
		2. Conocer la opinión de la persona entrevistada	3. Solicitar consentimiento para la grabación de la entrevista
			4. Empezar por las preguntas generales y seguir por las más específicas
Encuesta	Obtener información de una muestra a través de un cuestionario escrito	Ampliar información	1. Escoger una muestra representativa de personas
			2. Redactar las preguntas y las instrucciones de respuesta de manera clara y sencilla
			3. Agrupar las preguntas según los ámbitos de trabajo de la propuesta de igualdad
			4. Procurar que las respuestas sean fáciles de tabular estadísticamente para facilitar el posterior tratamiento
Dinámica de grupo (<i>focus group</i>)	Obtener opiniones de un grupo reducido, de 6 a 10 personas, sobre un determinado asunto	1. Complementar datos cuantitativos	1. La selección de las personas debe responder a criterios de representatividad
			2. Concretar la temática de la dinámica de forma clara y concisa; y asegurar que la información llegue oportunamente
			3. Fomentar la participación activa de todas las personas

		2. Conocer las percepciones y actitudes de las personas que participan	4. Hacer respetar los turnos tanto de la persona que modera como de las que participan
			5. Garantizar la confidencialidad de las opiniones expresada

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

Una vez recogida la información correspondiente a cada ámbito de intervención seleccionado, el paso siguiente consiste en proceder a su análisis para identificar los ámbitos en los que la organización obtiene una valoración satisfactoria de aquellos en los que la valoración es más negativa. Esta tarea ha de permitir definir los objetivos y priorizar las actuaciones.

Como sugerencia sobre cómo tratar y analizar la información se propone definir previamente cual sería el resultado ideal para cada indicador y cuales son los márgenes aceptables, es decir, realizar una escala de valoración que puede ser de tipo cuantitativo o cualitativo. A partir de aquí obtendremos:

- Los puntos débiles: indican los aspectos poco o muy poco satisfactorios desde la perspectiva de género y en relación a los cuales es necesario diseñar e implementar acciones para mejorarlos sensiblemente. En este punto pueden incluirse también aquellos aspectos sobre los cuales haya estado imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador.
- Los puntos fuertes: indican las situaciones satisfactorias desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres y sobre las que no es necesario diseñar acciones específicas sino vigilar por el mantenimiento de la situación concreta o continuar implementando las buenas prácticas detectadas.

El interés de la organización para facilitar información sobre las acciones de mejora que lleva a cabo en materia de igualdad de mujeres y hombres deriva, entre otras, de la necesidad de posicionarse como institución modélica y comprometida con la igualdad. Por ello, la comunicación es el elemento esencial y dinamizador antes, durante y al final de la puesta en marcha de la

propuesta de igualdad. Es importante tener en cuenta que las tareas de difusión ayudan a sensibilizar al personal de la organización sobre aspectos relacionados con la igualdad y, por tanto, son en si mismas una buena práctica. En la medida que esa comunicación sea capaz de construir un clima de confianza y compromiso mutuo se abren posibilidades a un mayor grado de implicación del personal.

La comunicación de la propuesta no es un fin en si misma sinó que persigue unos determinados objetivos para conseguir unos determinados resultados y, por tanto, debe planificarse. Hay que distinguir dos vertientes – interna y externa - de la comunicación, ya que las acciones que deben llevarse a cabo en cada una serán distintas.

En la siguiente tabla se establecen las cuestiones a las que debe darse respuesta en todo proceso de comunicación:

Tabla 11. El proceso de comunicación de la política de igualdad

EL PROCESO DE COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD	
¿Qué queremos comunicar? Debe tenerse claro el mensaje a difundir: debe ser comprensible y no dar lugar a contradicciones o ambigüedades, debe ser coherente y veraz.	
¿Con que objetivo? En general, los objetivos del plan de comunicación responden a tres tipos de actividades: informativa, formativa y participativa. Hay que determinar cual es la adecuada en cada fase del proyecto.	
¿Quién debe comunicar? Dependiendo del mensaje y del objetivo, la persona emisora será distinta. Determinados mensajes deben ser emitidos desde los niveles más altos (dirección,...) mientras que otros no lo requieren.	
¿A quien hay que comunicar? Debe tenerse claro quien es la persona receptora del mensaje ya que esto determinará el contenido y el canal.	
¿Cómo? Para cada acción que se quiera divulgar debe buscarse el canal de difusión más adecuado ya que el medio utilizado ayuda a que la comunicación sea más o menos efectiva.	
Canales internos Reuniones periódicas Tablón de anuncios Intranet Buzón de sugerencias Revista interna Boletines electrónicos Notas y comunicados	Canales externos Sitio Web Boletines informativos Campañas de imagen Medios de comunicación social

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

La fase de diseño de la propuesta de igualdad implica traducir los objetivos definidos en un plan de trabajo concreto, en el que se expliciten los aspectos concretos de su implantación, a saber:

- Objetivos que se persiguen.
- El conjunto y secuencia de actuaciones que determinará su realización.
- El cronograma o calendario con los plazos previstos.
- Los recursos, materiales y herramientas necesarios para cada uno de los agentes participantes.
- Un planteamiento para evaluar y dar seguimiento del grado de ejecución del plan de trabajo, así como de la implantación de los cambios, en términos de integración del principio de igualdad en la organización.

Existen preguntas tipo que pueden servir de referencia para elaborar el plan de trabajo:

- ¿Cuales son los objetivos de la propuesta y como se espera conseguirlos?
- ¿Para quién se hace?
- ¿Cual es la mejor manera de conseguir la propuesta?
- ¿Qué recursos son necesarios y apropiados para implementar la propuesta?
- ¿Qué recursos hay disponibles para llevarla a cabo?
- ¿Qué impacto quiere crear?
- ¿Quién llevará a cabo la propuesta?
- ¿Qué actividades van a realizarse y cuáles no?
- ¿Qué período de tiempo cubrirá la propuesta?

La puesta en marcha empezará una vez finalizado el diseño y consistirá en ejecutar cada una de las actuaciones que forman parte de la propuesta de igualdad. Con el objeto de garantizar que esta puesta en marcha se desarrolle de acuerdo a unos mínimos que posibiliten un efecto transformador en las estructuras desde la perspectiva de género, se han de tener en cuenta al menos los criterios básicos que se recogen en la tabla siguiente:

Tabla 12. Criterios básicos para la implantación de una propuesta de igualdad

CRITERIOS BÁSICOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA PROPUESTA DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">• Definir las estructuras que afecta.• Ejecutar las acciones previstas en un documento de identificación de actuaciones.• Identificar los equipos operativos.• Comunicar e implicar a toda la estructura en la implementación.• Hacer el seguimiento y control de las actuaciones.• Incorporar un sistema de evaluación continua de las actuaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

Existen preguntas tipo en la fase de implementación de la propuesta de igualdad que pueden servir de referencia:

- ¿Las actividades son coherentes con los objetivos del programa?
- ¿Hay parte de las personas objetivo –mujeres y hombres- que no se benefician de las actuaciones?
- ¿Las personas destinatarias –mujeres y hombres- están satisfechas con la implementación de la propuesta?
- ¿Las funciones administrativas, organizativas y de personal se gestionan adecuadamente?

Durante la implementación de la propuesta las personas encargadas de su ejecución deben realizar su seguimiento, informando y documentando de manera sistemática sobre la evolución de las acciones: los problemas que puedan surgir, los aspectos a mejorar y los resultados. Las finalidades de esta valoración son principalmente dos:

1. Por un lado, dar cuenta de la implementación de la propuesta de igualdad, describiendo el grado de ejecución de los diversos objetivos y ámbitos de intervención definidos, y de esta manera satisfacer las exigencias de información y transparencia.
2. Por otro, conseguir nuevos conocimientos que resulten significativos para el diseño e implementación de nuevas propuestas, para aprender de la experiencia de los últimos años, mejorar y orientar las actuaciones futuras en materia de igualdad.

Por todo ello, al final de cada periodo es necesario evaluar:

A) El grado de cumplimiento de los objetivos pautados y el resultado de las actuaciones implementadas. Deberá comprobarse si la situación de partida ha mejorado y se han corregido los déficits detectados, los obstáculos y las brechas de género en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

B) La gestión de la propuesta de igualdad. Deberá analizarse diversas cuestiones tales como las personas que han participado en la implementación, como se han organizado, la comunicación y difusión realizadas, el calendario de ejecución de las actuaciones, la formación y sensibilización que se ha hecho a lo largo del proceso, etc.

Existen preguntas tipo de seguimiento y valoración que pueden ser de interés para nuestro caso:

- ¿La propuesta es coherente con los objetivos?
- ¿Cuál es el grado de ejecución de la propuesta?
- ¿El problema o la situación que se quería arreglar ha mejorado?
- ¿Cómo se ha avanzado en el impulso de la transversalidad de género?
- ¿Los impactos se mantienen con el tiempo?
- ¿El programa tiene efectos colaterales (positivos o negativos) sobre las personas beneficiarias o sobre la comunidad universitaria?
- ¿Los recursos se utilizan eficientemente?
- ¿El coste es razonable, en relación con la magnitud de los impactos obtenidos?
- ¿Hay manera alternativas de conseguir impactos similares con un coste más bajo?

La elaboración de un informe anual de igualdad en la organización debe resumir los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos en esta materia, abarcando periodos de tiempo determinados. Este informe debe comunicarse a los grupos de interés internos y externos, aumentando así la reputación corporativa de la organización.

La calidad de un informe de igualdad se mide en términos de:

- comparabilidad (permite analizar los cambios producidos a lo largo del tiempo).
- precisión (a fin de que pueda ser utilizado en la toma de decisiones con un alto grado de confianza).
- periodicidad (según un programa regular).
- claridad (con objeto de que sea comprensible y accesible).
- transparencia (debe hacerse con precisión y honestidad).
- verificación (de modo que la información y los procedimientos seguidos en la preparación del informe se hayan registrado, compilado, analizados y expuestos de forma que puedan revisarse interna y externamente).

Tabla 13. Contenido del Informe de Igualdad de Mujeres y Hombres

CONTENIDO DEL INFORME DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
<ul style="list-style-type: none">➤ Marco legal, analizar la normativa ayuda a situar las políticas de igualdad. Al redactar el informe será necesario hacer una selección de las normas más relevantes y explicitar las formas de acceso a aquella que se considere complementaria.➤ Objetivos de la propuesta, explicitando los métodos de recogida de datos, supuestos y limitación de la investigación. El informe debe recoger toda la información necesaria para conocer el grado de eficacia de las políticas de igualdad implementadas y las posibles recomendaciones futuras.➤ Razones, por las que se incluyen determinados grupos de interés y no otros.➤ Sostenibilidad de género, plasmando las repercusiones de las actividades de la organización en el entorno donde opera que contribuyan a alcanzar la igualdad y el equilibrio de roles de mujeres y hombres en la sociedad y en las futuras generaciones.➤ Comentarios de las personas participantes, siendo esencial hacer referencia a los diferentes mecanismos y canales de comunicación y participación utilizados por la organización para mantener un diálogo activo con los grupos de interés internos y externos.➤ Mapa de impactos, plasmando los cambios positivos y negativos, previstos e imprevistos y el proceso por el cual se llega a estos cambios.➤ Verificación de resultados, especificando que la alta dirección ha analizado la idoneidad de los resultados expuestos, ya que éstos han de servir de ayuda para la toma de decisiones clave, para la contribución al aprendizaje de la organización y para el rendimiento de cuentas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el *Maletín de recursos. Género y Ciencia*, de la UAB

1.5.1 Ámbitos de gestión de la igualdad

La gestión de la igualdad en una organización no es sinónimo de discrecionalidad sino que responde, en primer término, a un estricto cumplimiento de las obligaciones legales. Además, la política de igualdad debe permitir proteger la reputación de la entidad, ayudar a gestionar mejor el cumplimiento de las normas y permitir avanzar y consolidar culturas corporativas libres de discriminaciones y alcanzar entornos laborales igualitarios.

En los cuadros siguientes, sin ánimo de exhaustividad, se presenta un conjunto de indicadores para el diagnóstico de género, que orienta el camino que podría inspirar a las organizaciones con la finalidad de implementar la igualdad de mujeres y hombres en su sistema de gestión.

A.COMPROMISO CORPORATIVO. Las políticas de igualdad y perspectiva de género pueden y deben incorporarse en la dinámica de la entidad como criterio transversal, sobre la base del diálogo y el consenso como muestra de “hacer las cosas” en la organización. Entender la igualdad como sistema de gestión implica destacar su influencia en la estrategia, las políticas y las acciones concretas.

Tabla 14. Indicadores de compromiso corporativo e igualdad

INDICADORES DE COMPROMISO CORPORATIVO E IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">▪ Acciones de incorporación de la perspectiva de género de forma transversal: estatutos, memoria, declaración, objetivos estratégicos, documentos administrativos, entre otros.▪ Informes sobre el cumplimiento de la igualdad de mujeres y hombres de aplicación interna.▪ Mecanismos de participación del personal en las políticas de igualdad.▪ Actuaciones de prevención de la discriminación directa e indirecta.▪ Existencia de unidades de igualdad y/o profesionales de igualdad.▪ Registro de datos personales desagregados por sexo.▪ Elaboración de indicadores con perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia

B.MUJER Y DIRECCIÓN ORGANIZATIVA. La situación de las mujeres en una organización desde el punto de vista de la igualdad se analiza fundamentalmente a través de los parámetros de lo que se ha venido llamando “segregación horizontal” y “segregación vertical”. La segregación horizontal hace referencia a la escasa presencia de la mujer en determinados puestos directivos, áreas o departamentos; la segregación horizontal se produce principalmente a través de los procesos de selección y reclutamiento. Estas dos formas de segregación se traducen en diferencias salariales entre hombres y mujeres, en una mayor precariedad y temporalidad del trabajo femenino, y en una discontinuidad en las trayectorias profesionales que perjudican a las mujeres. En este contexto, la diversidad de género se plantea como un potente mecanismo favorecedor de la aplicación real de la igualdad de oportunidades en las organizaciones, atrae y retiene el talento, y optimiza los recursos humanos disponibles proporcionándoles valor añadido³⁶⁷.

Tabla 15. Mujer y Dirección Organizativa

INDICADORES DE MUJER Y DIRECCIÓN ORGANIZATIVA
<ul style="list-style-type: none">▪ Presencia de mujeres y hombres en la organización: altos cargos, cargos de subdirección y puestos singulares equivalentes.▪ Consolidación de mujeres y hombres en la toma de decisión.▪ Proporción de mujeres y hombres en las diferentes áreas de trabajo/ámbitos funcionales.▪ Proporción de mujeres y hombres en la plantilla, según categoría profesional.▪ Mujeres y hombres con responsabilidad no formalizada.▪ Proporción de mujeres y hombres en los tribunales de selección y valoración.▪ Presencia de mujeres y hombres en los órganos colectivos de decisión.▪ Presencia de mujeres y hombres en las comisiones de trabajo y órganos consultivos.▪ Composición de los órganos de representación sindical y de la Junta de personal.▪ Existencia de actuaciones que hayan priorizado a las mujeres y los hombres en el acceso al empleo y en la promoción profesional.▪ Existencia de actuaciones que hayan priorizado a las mujeres y los hombres en las contrataciones o en la promoción interna.▪ Cuotas de talento en proyectos concretos.▪ Reingresos/discontinuidad de trayectorias de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia

³⁶⁷ Para saber más, véase el informe de la CÁMARA DE COMERCIO DE BARCELONA, *El impacto económico de la pérdida de talento femenino*. Gabinete de Estudios Económicos, 2008.

C.RELACIONES LABORALES. El eje vertebrador de la responsabilidad social de género en una entidad es, sin duda, la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de relaciones laborales, es decir, contar con una gestión en clave de género de los procesos de recursos humanos en relación a la selección, promoción, formación, y retribución del personal, ya que estos procesos constituyen las herramientas fundamentales para el diseño de políticas avanzadas en la igualdad de mujeres y hombres³⁶⁸.

Tabla 16. Relaciones laborales e igualdad

INDICADORES DE RELACIONES LABORALES E IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">▪ Edad media de mujeres y hombres y desglose por tramos de edad.▪ Nivel de estudios de la plantilla segregados por sexos.▪ Antigüedad media desglosada por tramos y sexo.▪ Distribución de mujeres y hombres en los diferentes departamentos.▪ Distribución de mujeres y hombres por grupo/nivel.▪ Número de mujeres y de hombres con contrato indefinido y temporal▪ % de mujeres seleccionadas en los últimos tres años por grupo profesional.▪ % de mujeres promocionadas en los últimos tres años por grupo profesional.

³⁶⁸ Desde las instancias internacionales se ha hecho especial hincapié en la necesidad de conseguir una mayor equidad salarial ya que contribuye a crear sociedades más justas e igualitarias, es positivo para las economías europeas, los mercados laborales y los propios/as trabajadores/as, atrae el talento femenino y se encuentra en la base del crecimiento del empleo, la recuperación económica y el crecimiento de la productividad.

El hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor, la denominada “brecha salarial de género”, es un fenómeno persistente y universal que afecta en mayor o menor medida a todos los mercados de trabajo. El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), deja claro que, en España, la brecha salarial “no está explicada por los factores que objetivamente podrían explicarla”, ya que “cuando comparamos la educación, la experiencia, el sector, la posición ocupacional, en qué ámbito se trabaja... que son los factores que deberían determinar la productividad del individuo vemos, incluso, que las mujeres tienen una capacidad que está marginalmente por encima de la de los hombres”.

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

El Convenio 100 de la OIT de 1951, *relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, e introduce el concepto de trabajo de igual valor. También la Unión Europea, mediante la Directiva 2006/54/CE (refundición) 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, establece que: “Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo” (art.4).

A nivel interno, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28, establece que el/la empresario/a debe “pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. También en el Artículo 22.3 se señala que “la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”.

- % de mujeres participantes en actividades de formación sobre total y por grupo profesional.
- Ratio de movilidad interna total: % de mujeres sobre total mujeres, asignadas a nuevos puestos de trabajo dentro de la unidad.
- % de cumplimiento desempeño total mujeres y comparación con hombres.
- % de mujeres que abandonan la empresa sobre total mujeres y comparación con hombres por causas (voluntaria/no voluntaria).
- Nivel salarial hombre/mujer sobre base 100.
- Porcentaje de salario variable sobre fijo pagado a mujeres y hombres.
- Número de reclamaciones por razón de género presentadas ante tribunales laborales (favorables y desfavorables).
- Coste económico de sanciones administrativas relacionadas con reclamaciones/causas por razón de género/Coste de indemnizaciones de daños y perjuicios por razón de género/Coste de indemnizaciones por extinción por razón de género.

Fuente: Elaboración propia

D.CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. La discriminación histórica de las mujeres se basa en la división sexual del trabajo, que ha supuesto el reparto de las tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo, lo que posteriormente se traducirá en el reparto de las actividades profesionales. La división sexual del trabajo se sustenta en el establecimiento de una relación directa entre la función biológica de la mujer de tener hijos y las tareas a realizar, asignándosele así un papel social reproductor. Se le ha otorgado una dimensión natural que lleva aparejada la idea de que ciertas actividades son propias de las mujeres y otras propias de los hombres, en función de su papel biológico en la reproducción. Desde esta perspectiva, se reserva a mujeres y a hombres, además de unas tareas concretas, un uso del tiempo determinado y el uso de unos espacios u otros. Parece propio de mujeres ocuparse de las funciones ligadas al ámbito doméstico y propio de los hombres ocuparse de aquellas que se desempeñan en el ámbito público. La mayoría de las medidas existentes en esta materia se focalizan en el ámbito de la producción y tienen un único sujeto, es decir, responden al objetivo principal de aumentar la empleabilidad de las mujeres; por el contrario, a penas existen actuaciones orientadas al ámbito de la reproducción, cuna de las desigualdades de género, y más concretamente destinadas a aumentar la domesticidad de los hombres³⁶⁹.

³⁶⁹ El Informe *Parents at work: Men and women participating in the labour force*, recientemente publicado por la Unión Europea, explora la relación entre empleo y maternidad/ paternidad, a partir de las siguientes dimensiones: tasas de empleo y diferencias entre personas con y sin menores a cargo; horas trabajadas por persona con y sin menores a cargo; desigualdades de género vinculadas a interrupciones de carrera profesional y permisos de maternidad y paternidad; y, actitudes hacia la implicación paterna en el cuidado de los hijos y en el trabajo doméstico.

Tabla 17. Conciliación y Corresponsabilidad

INDICADORES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none">▪Medidas de conciliación que mejoren la normativa vigente.▪Uso de medidas de conciliación por sexo y tipo de medida , colectivo, categoría (grupo) profesional y cargo de responsabilidad.▪Medidas de flexibilidad horaria complementarias a las que establece la normativa.▪Uso de las medidas de flexibilidad horaria por sexo y tipo de medida , colectivo, categoría (grupo) profesional y cargo de responsabilidad.▪Acciones de promoción de la corresponsabilidad.▪Servicios relacionados con la conciliación.▪Personas beneficiarias de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.▪Número de contratos de interinidad adoptados en sustitución de bajas por maternidad y permisos parentales.▪Categoría o grupo profesional de las personas beneficiarias.▪Realización de reuniones en horario de mañana, tarde, día laborable, festivo o fin de semana.▪Criterios que fomentan la conciliación en la política de ayuda a la movilidad (parking, coches oficiales,...).

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, el Informe pone en evidencia que en el conjunto de la UE, pese a los avances producidos en los últimos años, las mujeres siguen teniendo peores tasas de actividad y de empleo que los hombres, las tasas de empleo a tiempo parcial son mucho más elevadas en las mujeres, lo que suele perjudicar seriamente sus opciones profesionales, diferencia que se agrava en el caso de las mujeres con hijas e hijos. La maternidad tiene un efecto negativo en el empleo femenino, cuanto menos en el corto plazo. No ocurre lo mismo en el caso de los hombres para los que el hecho de ser padres les coloca en una situación de ventaja, incluso frente a los hombres que no tienen hijos/as. Aunque existen muchas diferencias entre países, en conjunto, las mujeres que trabajan tienen más contratos a tiempo parcial, y está realidad aumenta cuando tienen hijas e hijos. En los hombres, sólo en los países nórdicos aumenta la proporción de padre que trabajan a tiempo parcial por razones de conciliación. La diferencia entre mujeres y hombres a este respecto es enorme y ello se debe, entre otros factores, a la inexistencia de políticas de apoyo y/o dispositivos de cuidado de menores y a la falta de políticas de flexibilidad en las empresas, que afectan especialmente a las mujeres (debido a su segregación por sectores y categorías profesionales y/u ocupaciones, que gozan de peores condiciones laborales que sus compañeros).

En lo concerniente a los permisos, los hombres europeos disfrutan en menor medida de permisos de paternidad, y raramente interrumpen su trabajo o piden excedencias no remuneradas para cuidar de su descendencia, una circunstancia relativamente frecuente en el caso de las madres. Esto se explica porque en la UE sigue prevaleciendo el modelo del hombre proveedor o “ganapán” y las políticas públicas no coadyuvan a la permanencia de las madres en el empleo ni a la incorporación masculina al cuidado.

El Informe concluye diciendo que las normas reguladoras del trabajo y las políticas de permiso (protección del puesto de trabajo, flexibilidad para compartirlos entre el padre y la madre, beneficios asociados o duración) pueden contribuir a un mayor equilibrio entre trabajo y familia para ambos, mujeres y hombres.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf

Los estudios sobre conciliación son muy numerosos, se citan entre otros DE VILLOTA, P., *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Síntesis, 2008; LOPEZ BALAGUER, M., *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Tirant lo Blanch, 2012; MORENO COLOM, S., “Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito o fracaso?”. *Aequalitas, Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre*, núm. 25, 2009; TORNOS MARTÍN, M.T. y RECIO CÁCERES, C., “Desigualdades de género en el mercado de trabajo”. *Revista de economía crítica*, núm. 14, 2012.

E.VIOLENCIA LABORAL: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. En la última década se han producido adelantos significativos en el establecimiento de medidas de prevención y abordaje de la violencia contra las mujeres y del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Así, juntamente con la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra estos tipos de conductas. En este sentido, todas la recomendaciones internacionales y europeas coinciden en afirmar que la definición de una política contra la violencia y el acoso a través de un protocolo de actuación acordado con la representación de las personas trabajadores, es un instrumento clave para el abordaje de estos graves problemas³⁷⁰.

Tabla 18. Violencia laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo

INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<ul style="list-style-type: none">▪Número de quejas/consultas recogidas relacionadas con casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.▪Número de denuncias relacionas con casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.▪Categoría (grupo) profesional de las personas que han denunciado.▪Vinculación profesional entre las personas que han denunciado y los presuntos autores del acoso.▪Grupo de edad de las personas que han denunciado.▪Recursos departamentales disponibles en materia de acoso sexual y por razón de sexo (protocolo, guías,

³⁷⁰ El estudio *Acoso sexual y el acoso por razón de sexo, actuación de las administraciones públicas y las empresas* editado en 2013 por el Consejo General del Poder Judicial, resalta la estrecha conexión entre la eradicación de la violencia de género y los avances en la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Así, dos leyes han sido decisivas para conceptualizar y garantizar los derechos de las víctimas de estos atentados a la dignidad producidos por el acoso: la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004 y la Ley para la Igualdad Efectiva de 2007. Estas normas califican el acoso sexual y por razón de género como formas de discriminación que atentan a la igualdad y a la dignidad además de constituir serios atentados a bienes jurídicos tales como la integridad física o moral, reconocida en el art. 15 de la Constitución; la intimidad personal en su esfera sexual (art. 18), así como el derecho al trabajo y a la salud laboral del art. 35 del referido texto constitucional. El estudio manifiesta que el clima organizacional español es aún tolerante al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, lo que influye de modo decisivo en la ocultación del problema y en la descalificación del testimonio de la víctima. Las víctimas se ven obligadas a probar que no existen dobles intenciones o intereses ocultos en su denuncia. La revictimización (doble victimización) que sufren las mujeres víctimas de acosos discriminatorios por razón de género y la gravedad de tales episodios, han llevado a la actual normativa, como sabemos, a invertir la carga de la prueba para favorecer el proceso probatorio y establecer medidas para la protección y tutela de las víctimas en caso de denuncia. Sin embargo, y pese a ello, la baja tasa de denuncias desvela no que no existen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo actualmente en España, sino que aún existe un alto nivel de ineficacia normativa en esta materia que debe, urgentemente, subsanarse.

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Actividades-de-la-Comision-de-Igualdad/Estudios-y-otros-documentos/Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo--actuacion-de-las-administraciones-publicas-y-de-las-empresas>

Véase también FUNDACIÓN MUJERES, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España, 2010; INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD, *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención*. Gobierno de Navarra, 2010.

documentación interna y de difusión, comisiones, etc.).

- Formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo organizada por la facultad, el departamento, etc.
- Personas asistentes a las actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo: sexo, categoría (grupo) profesional y perfil profesional.
- Persona/s de referencia en materia de acoso sexual y por razón de sexo: sexo, categoría (grupo) profesional y perfil profesional.
- Número de trabajadoras en situación de violencia de género identificadas por la organización.
- Medidas de apoyo a mujeres en situación de violencia de género.
- Número de trabajadoras en situación de violencia de género beneficiarias de las medidas previstas en la legislación vigente: vinculación profesional, categoría (grupo) profesional.

Fuente: Elaboración propia.

F.PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL. La prevención de riesgos laborales en clave de género es objeto de una consideración cada vez mayor por los agentes sociales en el sentido de regular un espacio en la prevención de riesgos especialmente adaptado a las mujeres, con la finalidad de mejorar sus condiciones de salud en el contexto laboral y adaptar el trabajo a la persona, ya que en muchas ocasiones ciertos trabajos se piensan, por su historia o características intrínsecas, solamente para el hombre o en términos de condiciones físicas o ambientales, sin tener en cuenta que el hombre y la mujer también difieren en los aspectos psicosociales.

Por todo ello, al tratar los riesgos de la mujer trabajadora resulta imprescindible hacer un enfoque de género que evidencie la forma distinta de enfermar y de accidentarse entre hombres y mujeres como consecuencia de las propias diferencias biológicas y de la definición u organización social del trabajo que adjudica a las mujeres el desempeño de actuaciones específicas (doble y triple jornada) con sus factores de riesgo predeterminados³⁷¹.

³⁷¹ Durante mucho tiempo las normas internacionales pioneras en tratar la salud laboral de las mujeres, lo hacían pensando básicamente en políticas de salud laboral estrictamente biológicas y por tanto centradas en el embarazo y la maternidad, sin prestar la atención necesaria a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a su salud. De esta manera, se suele pensar que las medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a la protección del embarazo y la lactancia son suficientes. Este tratamiento se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva. La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Por eso, la Unión Europea plantea que, si se quiere mejorar la aptitud para la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres. Sin duda, avanzar hacia la efectividad y eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género, nos permitirá dar un paso muy importante para mejorar las condiciones de trabajo, alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras y desarrollar la competitividad de nuestra sociedad y nuestras empresas.

Para saber más, véase la herramienta de apoyo núm. 10 *Salud y riesgos laborales con perspectiva de género*, editada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

Tabla 19. Prevención y Salud Laboral con perspectiva de género

INDICADORES DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none">▪ Absentismo laboral, por sexo.▪ Número y tipos de medidas para la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.▪ Medidas que analizan los diferentes riesgos psicosociales entre mujeres y hombres.▪ Incorporación de la perspectiva de género en los pruebas de vigilancia de la salud.▪ Número de accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.▪ Diferencias entre mujeres y hombres en los accidentes de trabajo y/o enfermedades de origen ocupacional.▪ Formación en perspectiva de género del personal técnico en prevención de riesgos laborales.▪ Número de peticiones y resoluciones de adaptaciones y/o cambios del lugar de trabajo por motivos de salud.▪ Medidas existentes y aplicadas al espacio asignado a mujeres y hombres y recursos disponibles (lavabos, vestuarios, espacio de lactancia, guardería, comedor,...).

Fuente: Elaboración propia.

G.FINANZAS. Incorporar la perspectiva de género en las finanzas implica examinar los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socio-económicas de las mujeres y los hombres, abarcando todas las áreas de actuación de las organizaciones. Implica asimismo la reestructuración de aquellas partidas de ingresos y gastos que afecten negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad de género³⁷².

Tabla 20. Finanzas e igualdad

INDICADORES DE FINANZAS E IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración de presupuestos con perspectiva de género.▪ Presupuestos y recursos materiales asignados a las políticas de igualdad en el ámbito interno.▪ Presupuestos y recursos materiales asignados a las políticas de igualdad en el ámbito externo.▪ Presupuesto y recursos destinados al Plan de Igualdad.

Fuente: Elaboración propia

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

³⁷² En el año 2003 el Parlamento Europeo aprobó la *Resolución sobre el gender budgeting. Elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género (2002/2198(INI))*. En esta Resolución se insta a los Estados miembros a supervisar y analizar las repercusiones en las mujeres y los hombres de las políticas de reforma en los sectores macroeconómicos y económicos, así como la aplicación de estrategias, mecanismos y medidas de carácter correctivo destinadas a abordar los desequilibrios de género. El Parlamento considera que los presupuestos públicos no son simples herramientas financieras y económicas sino el marco básico en el cual se configura el modelo de desarrollo socioeconómico, se establecen los criterios de redistribución de la renta y se da prioridad a los objetivos políticos.

Véase GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., "Presupuesto e igualdad de mujeres y hombres" en FREIXES SANJUAN, T. y SEVILLA MERINO, J., *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía,...*, op.cit. págs. 635-640.

H.LENGUAJE E IMÁGENES. Es importante velar por el funcionamiento genuino del castellano y, al mismo tiempo, promover unos usos lingüísticos no sexistas ni androcéntricos que permitan hacer visibles a las mujeres en los documentos de la organización, así como en sus campañas publicitarias de tal manera que se ofrezca una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres³⁷³.

Tabla 21. Lenguaje e Imágenes no sexistas

INDICADORES DE LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS
<ul style="list-style-type: none">▪Análisis de la comunicación interna en relación al uso sexista de los lenguajes: documentos administrativos, intranet, tablón de anuncios, presentación institucional, nomenclatura de la relación de puestos de trabajo, actas y convocatorias de las comisiones y órganos colegiados,....▪Análisis de la comunicación externa en relación al uso sexista de los lenguajes: anuncios publicitarios, materiales de difusión, trípticos, boletines electrónicos, libros, página web, formularios, catálogo de servicios, comparecencias públicas, reuniones institucionales,....▪Recursos existentes para el fomento del uso no sexista de los lenguajes: cursos de formación, protocolo interno, guías de apoyo, herramientas informáticas de corrección lingüística, recursos humanos especializados,....▪Personas formadas en el uso no sexista de los lenguajes.▪Número de personas de las unidades vinculadas a la comunicación de la organización formadas en el uso no sexista de los lenguajes.

Fuente: Elaboración propia

³⁷³ El Parlamento Europeo en su *Resolución de 3 de septiembre de 2008, sobre el impacto del marketing y la publicidad en la igualdad entre mujeres y hombres [2008/2018(INI)]*, subraya la necesidad de que los Estados concedan el interés que exige este importante problema de desigualdad que se produce por los mensajes discriminatorios para la mujer que incluye la publicidad y que contribuyen a la creación de estereotipos de género. Propone algunas medidas, como la de sensibilización contra las imágenes sexistas, el estudio de la imagen que los medios transmiten de la mujer y sus efectos, la de la toma de conciencia de las agencias de publicidad en relación con las exigencias estéticas de las mujeres y su repercusión en la salud, la programación en los medios de coloquios, actividades y otras formas de toma de conciencia del problema, y las buenas practicas en materia de igualdad de genero.

A nivel interno, la precitada Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, modificada por la Disposición Adicional Sexta de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su art. 3 declara ilícita la publicidad que "presente a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género". También la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su art. 41 considera ilícita la publicidad que comporte conducta discriminatoria de acuerdo con esta ley. Finalmente, la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, en su art. 4.2 establece que "la comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres", y en su artículo 18.1 establece que "está prohibida toda comunicación comercial que vulnere la dignidad humana o fomente la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual. Igualmente está prohibida toda publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio".

I.PROYECCIÓN EXTERNA. Las organizaciones deben tener en cuenta las repercusiones de sus actividades en el entorno donde operan, integrando en su gestión las nuevas realidades y demandas sociales que reclama la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres. La sostenibilidad de género es una cadena de compromiso entre mujeres y hombres que trasciende del entorno interno de la organizaciones para alcanzar la igualdad y equilibrio de roles de mujeres y hombres en la sociedad y en las familias, en ésta y en futuras generaciones³⁷⁴.

Tabla 22. Proyección externa de la igualdad

INDICADORES DE PROYECCIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none">▪Número y tipos de actuaciones de sensibilización externa especializada en materia de igualdad de género.▪Criterios incorporados en los procesos de compra y contratación que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.▪Criterios incorporados en los procesos de ayudas y subvenciones que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.▪Criterios incorporados en los procesos de premios y becas que incorporen cláusulas sociales de igualdad de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, para conseguir la reducción de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres y obtener la eliminación de las discriminaciones es necesaria la participación de todos los agentes implicados (empresariado, organizaciones sindicales, administraciones, trabajadores/as...), mediante la incorporación de una amplia batería de indicadores que permiten la evaluación de la situación de las organizaciones en el ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todos los procesos que tienen lugar en el seno de la organización pueden incorporar la perspectiva de género, de este modo, se conseguirá una organización comprometida con el principio de Igualdad entre mujeres y hombres, equitativa, responsable y cumplidora de la normativa vigente. Pero además, entre los beneficios que obtiene una organización pueden incluirse los siguientes:

³⁷⁴ Como ya se ha indicado en la segunda parte de este trabajo, el Libro Verde de la Unión Europea de 2001 analiza la Responsabilidad Social en su doble dimensión, interna y externa, y establece los elementos básicos de cada una de ellas. La dimensión externa cubre las comunidades locales, los socios comerciales, proveedores y consumidores, y los derechos humanos.

- Atracción de hombres y mujeres con alta cualificación y compromiso, que desean formar parte de una organización que respeta los derechos de las personas y sus necesidades.
- Aprovechamiento de las personas por su experiencia y preparación, por lo que únicamente tiene en cuenta las capacidades y potencialidades de la plantilla.
- Facilitación de la conciliación de las responsabilidades profesionales con las responsabilidades personales y familiares de hombres y mujeres de la plantilla, por lo que se produce una mejora en el rendimiento y la productividad.
- Relacionado con lo anterior, reducción de gastos laborales y del absentismo.
- Mejora del clima laboral dentro de la organización, puesto que la plantilla se encuentra más motivada y dispuesta para el esfuerzo a favor de la empresa.
- Mejora en la satisfacción de las necesidades de la clientela (tanto hombres como mujeres) porque mejora sus productos y servicios al tener en cuenta necesidades de todas las personas.
- Mejora en la imagen y reputación de la organización respecto a agentes externos.
- Fomento de la cohesión social.

La evaluación de género en la gestión de la organización y en sus recursos humanos no sólo facilita la intervención de cara a la eliminación de la discriminación por razón de sexo, sino que reporta una serie de beneficios que son cuantificables. De este modo, la organización aumentará su eficacia y productividad, lo que permitirá que pueda competir con ventajas en un mercado altamente competitivo³⁷⁵.

³⁷⁵ La OCDE publica cada dos años su Informe *How's life?*, que valora el bienestar de la población en los países pertenecientes a la organización y en otras economías emergentes.

El concepto de bienestar que utiliza la OCDE comprende 11 dimensiones, que son analizadas en el Informe, si bien en el último informe referido a 2013 se profundiza en cuatro aspectos concretos: el impacto de la crisis financiera global en el bienestar, el bienestar en el lugar de trabajo, la sostenibilidad del bienestar en el tiempo y las diferencias de género en el bienestar.

CUARTA PARTE

CONCLUSIONES GENERALES DE LA TESIS

1. Conclusiones sobre la evolución del principio de igualdad de mujeres y hombres.

El género ha permitido durante siglos excluir de la condición de “ser humano” a la mayor parte de la población que no fuera varón.

La ideología sobre la inferioridad de la mujer ha existido desde tiempos remotos; en la Antigüedad, tanto la cultura griega como romana, hebrea o cristiana ha dejado testimonio de la condición subordinada adjudicada a las mujeres, argumentando una diferencia natural y biológica que les asignaba una naturaleza distinta a la de los hombres y que explicaba sus menores capacidades para ser plenos sujetos de derechos y decidir sobre sus vidas; el solapamiento de la superioridad del hombre y de lo universal con lo masculino – el denominado sesgo patriarcal androcéntrico - se utilizaba como mecanismo de exclusión de las mujeres de la categoría de sujeto y ciudadano.

La ciudadanía moderna surge del quiebre de las monarquías absolutas y de la conversión del súbdito en un sujeto de derechos, el ciudadano. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) propuso el marco general que expresaba los derechos de igualdad, libertad y fraternidad, ahora bien, la proclamación de la categoría de ciudadano no fue universal: quedaron

Forma parte de su iniciativa “mejorar las políticas para mejorar vidas”, en línea con la misión global de la OCDE. Con relación a este último aspecto, conocer cómo varía el bienestar entre mujeres y hombres se considera fundamental para diseñar políticas más efectivas. En este sentido, la igualdad de género supone asegurarse de que ambos, mujeres y hombres, tienen los mismos derechos y oportunidades para realizarse como personas.

Las diferencias de género en el bienestar se han reducido significativamente en los últimos años, sin embargo siguen existiendo en muchos ámbitos: las mujeres viven más que los hombres pero padecen más enfermedades; las mujeres obtienen mejores resultados educativos pero continúan estando infrarrepresentadas en determinadas áreas de conocimiento y, en consecuencia, en determinadas ocupaciones; las mujeres han aumentado su presencia en el mercado de trabajo, pero siguen percibiendo menores salarios y no acceden en igual medida ni a puestos de responsabilidad ni a empleos por cuenta propia; las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado; y las mujeres son el blanco principal de la violencia de género. Por otra parte, los indicadores y datos desagregados por sexo siguen siendo claramente insuficientes.

En el caso concreto de España sobresale, con relación al resto de países analizados, la amplia desigualdad existente entre mujeres y hombres en el reparto del trabajo no remunerado. La persistente asunción por las mujeres del grueso de tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al empleo, incide muy negativamente en su bienestar. http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2013_9789264201392-en

excluidos los hombres sin propiedad y las mujeres. La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791) de la pluma d'Olympe de Gouges, y la Vindicación de los Derechos de la Mujer (1792) obra de Mary Wollstonecraft, pusieron voz a las demandas de las mujeres que exigían la independencia femenina y el acceso a los mecanismos e instituciones de representación política, reivindicaciones que no se alcanzaron.

El clima de transformación social y política del siglo XIX hizo que las revueltas esporádicas protagonizadas por las mujeres se transformaran en un movimiento organizado para defender sus intereses. En los países occidentales la reacción de los sectores conservadores en contra de los ideales feministas fueron duras y el principio de igualdad entre mujeres y hombres fue rechazado como antinatural, prohibiendo cualquier actividad femenina que no implicara su reclusión en el hogar. En respuesta, surgió el movimiento sufragista que tuvo especial fuerza en Estados Unidos y en el Reino Unido, y reclamaba el derecho a voto de las mujeres y su participación en las actividades públicas.

Durante ese siglo XIX las sociedades occidentales acentuaron la importancia del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos como rol principal de las mujeres, si bien muchas mujeres combinaron estas tareas con otro tipo de funciones y actividades; lo contrario no sucedió nunca: los hombres no convirtieron la paternidad en un rol doméstico; este modelo caracterizado por la división sexual del trabajo se generaliza especialmente durante las dos guerras mundiales. Los cambios a partir de los años sesenta del siglo XX implicaron que cada vez más mujeres se incorporaran a la esfera pública manteniendo al mismo tiempo sus roles familiares (doble presencia femenina); sin embargo, el campo del empleo y las relaciones laborales tampoco fue capaz de romper con la discriminación femenina, ni siquiera en cuanto a salarios.

La visión general del principio de igualdad ante la ley y de no discriminación se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos aprobados en los últimos lustros del siglo XX como un principio jurídico universal. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) fueron determinantes en la formalización del compromiso de la

comunidad internacional en tomar todas las medidas necesarias con el objetivo de erradicar las discriminaciones en todas sus formas y manifestaciones, y especialmente por razón de sexo.

Bajo el auspicio de la ONU, a partir de 1975 se han celebrado varias Conferencias Mundiales sobre la Mujer que han contribuido de forma decisiva a situar la causa de la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda mundial, estableciendo objetivos comunes, estrategias y planes de acción a favor del pleno desarrollo de la mujer y de efectividad de sus derechos de participación en igualdad con los hombres en todos los ámbitos de la actividad humana.

También en el ámbito internacional, el Consejo de Europa ha dedicado especial atención al principio de igualdad con la aprobación del Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) y su Protocolo adicional núm. 12 y ha desarrollado acciones políticas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres. La interpretación del Convenio por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha aceptado de forma expresa las acciones positivas o diferencias de trato legislativo si tienen una justificación objetiva y razonable, esto es, si persigue un fin legítimo o existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin que se propone conseguir.

Otros organismos internacionales y supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo, se han ocupado de proyectar el principio de igualdad sobre un campo material concreto o causa de discriminación específica, como es el mercado de trabajo y las condiciones laborales.

El Derecho de la Unión Europea (Tratados, Derecho derivado y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea) dispone de numerosos instrumentos jurídicos en materia de igualdad que adquieren un carácter complejo en el Derecho originario:

- Igualdad entre mujeres y hombres como componente del valor igualdad en que se fundamenta, entre otros valores, la UE (art. 2 TUE). El valor igualdad, incluyendo la igualdad entre mujeres y hombres, se afirmará y promoverá en las relaciones exteriores de la UE (art. 3.5 TFUE), su infracción sistemática o puesta en peligro puede implicar que el Estado

infractor sea sancionado sin ejercer sus derechos en las instituciones europeas e incluso que pueda ser impulsado a abandonar la Unión (art. 7TUE).

- Igualdad entre mujeres y hombres como derecho fundamental que deberá garantizarse en todos los ámbitos; además, el principio de igualdad no obsta al mantenimiento o a la adopción de medidas que prevean ventajas específicas a favor del sexo infrarrepresentado (art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, ya con valor jurídico de Tratado). Cuando las instituciones y órganos de la Unión o los Estados miembros de la UE legislen o adopten políticas concretas deberán aplicar los derechos de igualdad y asegurar el nivel de protección más elevado que resulte de la comparación entre la propia Carta, el Derecho de la Unión, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, los tratados internacionales ratificados por Unión o los Estados miembros y las Constituciones vigentes en ellos.
- Igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra toda discriminación por razón de sexo como objetivos de la Unión que deben estar presentes en todas sus acciones y políticas, por tanto, con reconocimiento del carácter transversal de la igualdad (art. 3.3 TUE, arts. 8 y 10 TFUE).
- La proyección del principio de igualdad legitima las políticas legislativas orientadas hacia la promoción de acciones positivas que incidan, no solo en las oportunidades, sino también en los resultados, para poner remedio a las disparidades de hecho (art. 141.4 TUE).

Además, en el seno de la Unión Europea se han dictado numerosas normas derivadas sobre igualdad entre mujeres y hombres: igualdad de las remuneraciones por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor; igualdad de trato en el trabajo; igualdad de trato relativa a la seguridad social y a la ayuda social; conciliación entre la vida familiar y profesional; organización no discriminatoria del trabajo a tiempo parcial; la dignidad en el trabajo y la prohibición del acoso sexual; las acciones positivas; la participación equilibrada en la toma de decisión política, económica y social; el tratamiento de la imagen de cada uno de los dos sexos en los medios de comunicación y la publicidad; la

cooperación al desarrollo; la ciencia, la educación y la formación profesional continuada a lo largo de la vida; las medidas contra la violencia sobre las mujeres y los niños; la igualdad en el acceso a bienes y servicios; la igualdad en los fondos estructurales europeos.

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea siempre ha considerado la igualdad entre mujeres y hombres como un principio general del Derecho que encierra un derecho fundamental, en conexión con situaciones jurídicas diversas. El Tribunal ha reconocido asimismo que la prohibición de todo tipo de discriminación incluye también las discriminaciones indirectas y ha aceptado la inversión de la carga de la prueba cuando se interpone una demanda judicial alegando discriminación. En materia de acciones positivas, se ha criticado que la jurisprudencia de este Tribunal adolece de una cierta rigidez y se fundamenta en concepto de difícil determinación (cuota rígida, cuota flexible, cláusula de apertura).

Además, las instituciones europeas se han dotado de instrumentos que les permiten adoptar, dentro de los límites de las competencias atribuidas por los Tratados originarios, las acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo y avanzar en la consecución de la igualdad; así, destaca la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género y un importante acervo *soft law* formado por conclusiones del Consejo, programas de acción de la Comisión (actualmente en vigor la Estrategia para el período 2010-2015), y resoluciones del Parlamento Europeo, que sirven de marco para la coordinación de las iniciativas en igualdad en todos los ámbitos de actividad de la UE.

A nivel interno, la Constitución española de 1978 proclama a España como un Estado social y democrático de Derecho. La igualdad entre mujeres y hombres se sitúa como un supuesto singular de la igualdad enunciada en distintos preceptos: igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y como principio constitucional (art. 1), igualdad formal ante la ley como derecho público subjetivo (art. 14), igualdad material como mandato promocional que asumen los poderes públicos (art. 9.2), e igualdad sectorial: en el acceso a cargos y funciones públicas (art. 23.2), en lo referente a los deberes fiscales

(art. 32.1), en la prohibición de discriminación por razón de sexo con relación al deber de trabajar, el derecho al trabajo, la promoción a través del trabajo y la remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares (art. 35.1), e igualdad de los hijos ante la ley con independencia de su filiación (art. 39.2). A su vez, la Constitución establece que los derechos constitucionales a la igualdad y a la no discriminación deben interpretarse conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados y Convenios sobre estas materias que han sido ratificados por España (art.10.2).

El Tribunal Constitucional ha interpretado de forma sistemática la interdicción de discriminación por razón de sexo, otorgando una especial operatividad a la exigencia de igualdad de trato al poner en conexión esa interdicción con el objetivo de suprimir las situaciones de discriminación que sufren las mujeres. La jurisprudencia constitucional ha diseñado criterios firmes sobre la tutela antidiscriminatoria, como el aligeramiento de la carga de la prueba, la nulidad de medidas discriminatorias, la noción de discriminación indirecta, o, más recientemente, la garantía de indemnidad, manifestando con contundencia la legalidad de las acciones positivas en beneficio de determinados colectivos históricamente preteridos y marginados, siempre que exista una justificación objetiva, razonable y proporcional. Estas medidas de tutela antidiscriminatoria se han enmarcado en la tutela de otros derechos fundamentales y de otros motivos vedados de discriminación previstos explícita o implícitamente en el artículo 14 de la Constitución.

En este marco, el legislador español ha llevado a cabo una importante actividad para configurar el desarrollo del principio de igualdad y adentrarse en el concepto de igualdad material, más allá de la igualdad formal ante la ley. Destacan los nuevos Estatutos de las Comunidades Autónomas y la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que amplían las políticas de igualdad a nuevos ámbitos y resaltan la dimensión transversal de la igualdad, principio que debe informar la actuación de todos los Poderes Públicos; las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y

presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades.

El concepto de transversalidad no es nuevo; el estudio de este concepto nos ha permitido concluir que se trata de un instrumento que tiene su origen en el concepto de *mainstreaming* de género, acuñado en la Tercera Conferencia Mundial de Mujeres (1985) y consolidado en la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres (1995). Esta estrategia surge ante la constatación que las políticas específicas a favor de las mujeres no son suficientes para erradicar su desigualdad y subordinación estructural sino que hace falta situar la igualdad como una prioridad de la agenda internacional. Desde ese momento, las instituciones de Naciones Unidas han aprobado diversos informes y resoluciones para trabajar desde el enfoque de género.

En la Unión Europea el *mainstreaming* de género aparece en 1991 al incluirse en el III Programa de acción comunitario para la igualdad y se consolida con la Decisión del Consejo 95/593/CEE relativa al IV Programa para la igualdad 1996-2000. Por otro lado, la Comisión Europea aprobó una comunicación sobre la transversalidad como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una “Guía para la Evaluación del Impacto en función del Género” diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión.

El concepto de *mainstreaming* de género tiene diversas acepciones dependiendo de los elementos que se subrayan en la definición: puede entenderse como un enfoque que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en aras a conseguir la igualdad. A su vez, también puede entenderse como una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales

implicados en la toma de decisiones, incluyendo la plena participación de las mujeres en la misma.

Así, el *mainstreaming* de género es a la vez un objetivo, la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y un instrumento de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendido como un proceso político y como un procedimiento técnico. Desde esta óptica el *mainstreaming* conecta directamente con la idea de la gobernanza, un concepto de utilización creciente para designar la eficacia, la calidad y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos, que proporciona a éstos la base de su legitimidad en lo que a veces se define como una "nueva forma de gobernar". El concepto de gobernanza se centra en la toma de decisiones y el proceso posterior por el que las decisiones son implementadas, es decir, los distintos mecanismos que la administración pone en marcha para asegurar el buen gobierno en materia de políticas de igualdad.

El Consejo de Europa ha identificado una serie de requisitos que deben darse para facilitar la integración transversal de la igualdad: 1) Adoptar y usar herramientas tales como el análisis de género, la desagregación de los datos y la evaluación del impacto de género; 2) Desarrollar las competencias necesarias en las personas relevantes para poner en práctica la transversalidad; 3) Crear indicadores para evaluar el impacto en la promoción de la igualdad de género, y 4) Explorar la utilización de la transversalidad a través de la presupuestación con perspectiva de género para garantizar una distribución equitativa de los recursos entre mujeres y hombres.

La evaluación del impacto de género se erige como el procedimiento específico de análisis para introducir el *mainstreaming* de género en el proceso de decisión, e implica realizar un diagnóstico sobre la desigualdad de género en el marco de intervención, analizar cómo se manifiesta esta desigualdad, cuáles son sus características, como afectan a los distintos grupos de mujeres y cuáles son las acciones específicas que se deben desarrollar para erradicarla; esta técnica de evaluación exige combinar metodologías cualitativas y cuantitativas.

La evaluación del impacto de género de las intervenciones, públicas o privadas, provoca un efecto multiplicador y el acercamiento a una verdadera cultura igualitaria entre géneros construyendo una sociedad más democrática. Por ello, dicha estrategia tiene que ser extendida en todas las áreas de actuación e intervención; no es una opción, sino que debe ser adoptada por todas las instituciones y agentes sociales.

2. Conclusiones sobre el impacto de la igualdad en el mundo empresarial.

Las empresas como agentes sociales que son, juegan un papel muy relevante en el desarrollo de la sociedad en la que operan.

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden integrar de forma voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

La promoción de la RSE a nivel global se basa en recomendaciones e instrumentos consensuados tales como las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la OCDE, los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y los principios de inversión responsable, también de Naciones Unidas, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social.

El debate institucional europeo en materia de RSE se inicia en la Cumbre de Lisboa del 2000 en la que se aprueba la Estrategia Europea del Crecimiento y el Empleo, entre una de sus conclusiones se hace mención explícita al importante papel que las empresas deben jugar en el modelo económico y social de Europa. En 2001 con la presentación del Libro Verde se inicia el debate sobre cómo la UE podría fomentar la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional. Desde esa fecha existen distintas referencias comunitarias sobre la responsabilidad social que las empresas deben observar, las más recientes la Estrategia Europa 2020 y la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, que pretenden conseguir que Europa se convierta en un polo o foco de excelencia sobre RSE, al amparo

de tres ideas: 1) La RSE es la contribución de las empresas al desarrollo sostenible; 2) La RSE puede contribuir a conseguir mercados laborales más integrados y con mayores niveles de inclusión social, y 3) Es esencial el diálogo entre todas las partes interesadas, fundamentalmente el diálogo social. En este sentido, los representantes de las empresas y los sindicatos tienen un papel destacado que desempeñar en la RSE.

Cabe destacar la importancia que se da a la RSE en varios países europeos, con relevante peso económico y social, llegando a concretarse en medidas aprobadas pero también en estructuras creadas; países como Reino Unido, Dinamarca y Holanda tienen Direcciones Generales específicas de RSE, y en casos como Francia se ha creado recientemente la figura de embajador de la RSE.

En España, la primera iniciativa pública se produce en el año 2002 cuando el Pleno del Congreso de los Diputados acordó que en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se creara una Comisión Técnica de Expertos con la finalidad de elaborar un informe sobre la responsabilidad social de la empresa. Años más tarde, a través del Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero, se constituye el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) como órgano asesor y consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pionero en el conjunto de los países de nuestro entorno.

La divulgación por parte de las empresas de sus avances en RSE se lleva a cabo a través de los informes o memorias de sostenibilidad que siguen diferentes estándares para su elaboración, destaca por todas las directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI) por lograr el apoyo mayoritario de las instituciones internacionales.

A pesar del reconocimiento global de la importancia de la igualdad de géneros uno de los retos pendientes es conseguir que la gestión de la igualdad se integre con carácter transversal en los compromisos específicos sobre RSE, la denominada Responsabilidad Social de Género (RSG).

La RSG es una variante de la RSE entendida como la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso

ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto entre el personal interno de las empresas como a favor de otros grupos de interés externos.

Las primeras publicaciones orientadas a convencer al mundo de los negocios de que las mujeres son tan capaces como los hombres en los puestos de dirección y que su inclusión revierte, de forma notable, en el éxito de la empresa, datan de principios de los ochenta. Los estudios más recientes indican que la diversidad de género puede ayudar a las empresas a demostrar que la conciliación entre los intereses individuales y los colectivos es posible; UNIFEM, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial apoyan estas conclusiones. También los gobiernos reconocen que la integración de las mujeres constituye el motor de desarrollo y que alcanzar la igualdad de género es un requisito para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Así, ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas han elaborado los siete Principios para el empoderamiento de las mujeres, que ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad.

A pesar de todo ello, en los estándares públicos y privados internacionales sobre medición e implementación de la RSE se observa la insuficiencia de los mecanismos de rendición de cuentas de la RSG; así se constata en la versión 3.0 de la GRI publicada en el año 2006 que incluye en su estructura únicamente tres indicadores relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: 1) Número total de empleados; 2) Composición de los órganos de gobierno según género, y 3) Proporción del salario base entre hombres y mujeres, por categoría funcional. Ante esta situación, en el año 2009 el GRI publica el documento titulado “Incluyendo la Cuestión de Género en los Informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales”, para promover la igualdad de géneros y la integración del género en los informes de sostenibilidad.

Tampoco el Libro Verde europeo sobre RSE aborda de forma explícita con carácter global el ámbito de la igualdad de oportunidades si bien en el apartado referido a la dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas,

cuando se hace referencia a la gestión de los recursos humanos, se apunta como medida a desarrollar por las empresas la igualdad en la retribución y en las perspectivas profesionales de las mujeres, y se insta a llevar a cabo prácticas responsables de contratación no discriminatorias con las mujeres.

Entre los desarrollos legislativos que abordan de manera explícita la igualdad en la responsabilidad social de las empresas destaca la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) que dedica el Título VII a esta materia: el artículo 73 prevé que las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social; el artículo 74 permite a las empresas hacer un uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad, legitimando al Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, a ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa. Por último, la previsión más significativa se recoge en el artículo 75 relativo a la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles, en tanto que reconoce la necesidad de un cambio dada la situación real e innegable en la práctica española de ausencia de mujeres en los órganos de poder de las empresas. En este punto debe apuntarse que una asignatura pendiente en el Derecho originario y derivado de la Unión Europea sigue siendo precisamente la omisión de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, tanto políticas como económicas. La aprobación por la Comisión de la Propuesta de Directiva de 14/11/2012 - pendiente de aprobación por el Parlamento y el Consejo - crea un marco europeo de cuotas femeninas de al menos el 40% en las sociedades que desarrollan una actividad económica, el plazo fijado es el 1 de enero de 2020 para las empresas privadas y el 1 de enero de 2018 para las empresas públicas.

El contenido del artículo 75 LOI se centra en encomendar a ciertas sociedades mercantiles – las que estén obligadas a presentar cuentas ordinarias de

resultados (no abreviadas) - que procuren incluir en sus consejos de administración un número de mujeres que les permitan alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres; este tono poco prescriptivo ni suficientemente eficaz contrasta con el ulterior detalle de ese mismo precepto que incluye un plazo concreto para alcanzar esa composición (ocho años). La LOI, en su Disposición adicional vigésima sexta exige que las sociedades anónimas, dentro de las cuentas anuales – y, más en concreto, en la memoria -, se incluya una información detallada sobre la distribución por sexos del personal de la sociedad, incluidos los altos directivos y consejeros. Esta regulación se inspira en la que ya se acuñó sobre la información de gobierno corporativo en el Código Unificado de Buen Gobierno modificado en 2014 por la Comisión Nacional del Mercado de Valores que prevé que, cuando sea escaso o nulo el número de mujeres presentes, el correspondiente Consejo de Administración deberá explicar los motivos y las iniciativas que ha adoptado para corregir tal situación y, por su parte, la Comisión de Nombramientos deberá velar para que la Compañía busque deliberadamente a potenciales candidatos que sean mujeres y vele para que los procedimientos de selección carezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.

La incidencia de la transversalidad del principio de igualdad de género con respecto a la incorporación de las mujeres a los Consejos de administración de las sociedades es importante: el art. 75 respeta el marco preexistente del Derecho mercantil español en materia de sociedades. Todas las normas relativas al nombramiento de administraciones sociales de la Ley de Sociedades Anónimas y de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada mantienen su vigencia y no se han reformado en su estructura ni en su redacción. Sin embargo, puede afirmarse que la transversalidad del principio sí imprime un nuevo significado a la organización y composición de los Consejos, en los que impacta este valor de la igualdad de género y su incorporación como un factor teleológico en la interpretación final de todas las normas de Derecho de sociedades.

A pesar del carácter transversal de la igualdad y de la amplia gama de cuestiones referentes a género que las organizaciones pueden integrar en sus modelos de gestión, la igualdad de mujeres y hombres se concentra casi

exclusivamente en las actuaciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral; una política integral de RSE debe incluir un compromiso firme y decidido por superar las desigualdades entre mujeres y hombres y debe poder ser aplicado en todos los planos, internos y externos, de la actividad empresarial.

Se constata la necesidad de poner en marcha por los poderes públicos una política pública de promoción del Informe de RSG que tenga en consideración los siguientes aspectos:

- Apoyo técnico a las empresas
- Catálogo de herramientas de información
- Buenas prácticas de información
- Consideración y adaptación a los distintos perfiles y tamaños de empresas e instituciones
- Temas e indicadores de medida susceptibles de ser incluidos en el Informe de RSE/RSG.
- Instrumentos que permitan constatar la idoneidad del informe de RSE/RSG.

3. Conclusiones sobre la evaluación de género y los informes de impacto de género.

La evaluación es un proceso de trabajo de especial relevancia en la gestión de proyectos ya que es la clave para la mejora y el aprendizaje del equipo de trabajo y de la organización. Mediante la evaluación se analiza la información para valorar los aspectos que se consideran significativos, los resultados que se han conseguido y en qué condiciones. La evaluación se corresponde con el concepto *accountability* (obligación de rendir cuentas) que tienen las administraciones públicas, no únicamente desde el punto de vista más literal de la gestión económica y financiera, sino también para la justificación cualitativa de sus actuaciones.

La evaluación del impacto de género se inscribe en la estrategia del *mainstreaming* de género y se define como el análisis sistemático del impacto de un proyecto o iniciativa, pública o privada, sobre la situación social de mujeres y hombres de la comunidad afectada.

La evaluación del impacto de género es la herramienta práctica que permite identificar el modo en que las intervenciones afectarían a mujeres y hombres y, de este modo, adaptarlas a sus necesidades y circunstancias específicas. Más en concreto, la evaluación o análisis de género nos permite detectar diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres que puedan ser relevantes para el proyecto o intervención planteadas.

La evaluación del impacto de género constituye, en primer lugar, un ejercicio de conocimiento y mejor comprensión de la realidad, es decir, una herramienta de carácter técnico; sin embargo, inmediatamente cobra carácter político en la medida en que, en última instancia, lo que buscar es marcar las desigualdades sobre las que el proyecto podría incidir, evitar que incrementen las ya existentes o genere nuevas desigualdades y, en cualquier caso, conseguir un beneficio equivalente del proyecto entre mujeres y hombres.

Desde una perspectiva teórica se ha asumido tradicionalmente que las intervenciones son neutras en términos de género, que están concebidas y ejecutadas de manera indistinta y equitativa para mujeres y hombres. Sin embargo, el género modifica inevitablemente esta relación: cualquier acción, programa o proyecto va a tener un impacto diferenciado sobre los hombres y las mujeres, por sus características de género. La evaluación de género nos ayuda a discernir esas diferencias y a visibilizar las desigualdades, lo que nos abre la oportunidad de mejorar la calidad de las intervenciones desde la perspectiva de equidad de género. La evaluación del impacto de género no es una metodología de trabajo exclusiva de las administraciones públicas sino que debería implementarse en todas las organizaciones.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de género en las disposiciones que elabore el Gobierno, introdujo los informes de impacto de género en el ámbito estatal aunque la norma pionera en adoptar una ley de transversalidad fue de carácter autonómico, concretamente la Ley 4/2001, de 9 de abril, sobre organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Cataluña. La valoración del impacto de género de las normas y planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros ha

sido ratificada por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El desarrollo reglamentario de los artículos 22 y 24 de la Ley de Gobierno – modificados por la Ley 30/2003 – se ha producido por Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria de análisis de impacto normativo. Este reglamento no se centra únicamente en el desarrollo de los informes de impacto de género sino que se trata de una herramienta para la mejora de la regulación, sistematizando y ordenando la información relevante para valorar el impacto de una iniciativa normativa con el fin de ayudar en el proceso de su aprobación.

En diciembre de 2009, el Gobierno de España aprueba la Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, según la cual, el informe de impacto de género debe contener la información siguiente:

- 1) Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito de intervención de la norma, mediante el manejo de información cuantitativa (estadística), cualitativa (roles y estereotipos de género), e identificación de objetivos de igualdad de mujeres y hombres;
- 2) Prospección de resultados, sobre la incidencia de la aplicación de la norma sobre la situación previa identificada;
- 3) Valoración del impacto de género o calificación de los efectos de la norma respecto del avance de la igualdad de mujeres y hombres, la valoración será negativa si la norma no disminuye las desigualdades de género identificadas ni se prevé que como consecuencia de su aplicación se dé cumplimiento a ningún objetivo de las políticas de igualdad, o bien la valoración será positiva cuando con la aplicación de la norma se prevé la eliminación de las desigualdades de género;
- 4) Formulación de propuestas de mejora, recomendaciones de modificación del texto normativo para garantizar o mejorar sus resultados en relación con el principio de igualdad.

Por lo que respecta a las Comunidades Autónomas, la materia de género se ha conformado como competencia exclusiva en algunas de las últimas reformas de los Estatutos de Autonomía. Paralelamente a lo ocurrido en el ámbito estatal, la exigencia del informe de impacto de género en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que aprueben los respectivos Consejos de

Gobierno se ha introducido mediante las leyes autonómicas de igualdad. Destacan Cataluña por ser la pionera, Andalucía y País Vasco por contar con normativa reglamentaria en esta materia.

Se constata que a pesar del importante grado de desarrollo al que ha llegado la legislación en España en materia de igualdad de mujeres y hombres, y a la luz de la proclamación del Estado español como Estado Social y de Derecho, resulta paradójica la falta de voluntad de los políticos en asumir un verdadero compromiso de realizar la evaluación del impacto de género de todas sus intervenciones públicas, lo que impide a las propias instituciones rendir todas las cuentas que debieran sobre la efectividad del principio de igualdad. Cuando mencionamos políticos o gobierno no nos referimos a ningún signo político, a ninguna ideología puesto que han transcurrido diez legislaturas desde la restauración de la democracia sin afianzar el enfoque de género. A esta falta de voluntad política hay que añadir la carencia de formación y el desconocimiento que, en general, existe sobre el alcance de la evaluación del impacto de género como instrumento para implantar la transversalidad del principio de igualdad. Generalmente ha quedado en un segundo plano, incluso resulta escasa la aplicación jurisprudencial de la exigencia del informe de impacto de género por los propios tribunales ordinarios.

La experiencia comunitaria y comparada pone de manifiesto que los enfoques de género requieren un compromiso de todos los actores políticos y sociales afectados, demanda una leal cooperación y coordinación, en todos los niveles, de los agentes responsables en la materia, y exige una labor generalizada de sensibilización, concienciación y capacitación. Además, se trata de un objetivo que no puede alcanzarse con un solo impulso, sino que requiere una estrategia que ha de desarrollarse de forma progresiva y constante, teniendo en cuenta las distintas necesidades y expectativas reales de las mujeres y los hombres y la búsqueda efectiva de un mejor reparto de oportunidades entre unas y otros. En definitiva, no pueden ignorarse las dificultades que encuentra la aplicación práctica de la evaluación del impacto de género y los esfuerzos complementarios de formación, información y sensibilización que requieren.

En síntesis, la estrategia de la evaluación del impacto de género no puede ignorar que los efectos que persigue no se conseguirán en el mismo momento de su aplicación porque su éxito final dependerá del cambio en la mentalidad y comportamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, en un proceso que exige tiempo y que culminará felizmente cuando el Derecho considere innecesario desarrollar los principios de igualdad y no discriminación porque sean aceptados por todos como elementos normales de convivencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADOS CONSULTING IKERTALDEA, S.L., *Dossier sobre la Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Oportunidades*. Emakunde, 2004.

AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS (AEVAL), *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, Madrid, 2010.

ALFARO, J. (coord.), *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), Propuesta para una nueva economía de la Empresa Responsable y Sostenible*. Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007.

ALONSO SOTO, F., “Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho Social Internacional y Comunitario* núm. 62, 2006.

AMORÓS, C., *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid, Cátedra, 1997.

AMORÓS, C., *Crítica a la razón patriarcal*. Anthropos, 1990.

AMORÓS, C., “Igualdad e identidad” en VALCÁRCEL, A (Comp.), *El concepto de igualdad*. Pablo Iglesias, Madrid, 1994.

ANCOS FRANCO, H., “Políticas públicas e iniciativa privada en la responsabilidad social empresarial” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 66, Gobierno de España.

APARICIO GONZÁLEZ, M.L., “Gobierno corporativo: entre el Derecho y la ética empresarial”. *Revista de Derecho Mercantil, julio-septiembre 2005*.

ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS, *Estudio del Impacto de Género en las Leyes*, XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas, 2005.

ASTELARRA BONOMI, J., “Nuevos derechos de ciudadanía” en *Feministas Siglo XXI Actas*. Instituto Andaluz de la Mujer, 2006.

BAJO SANJUAN, A. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., *La responsabilidad social y la ética empresarial en un paradigma de empresa sostenible*. Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Publicaciones Universidad Pontificia de Comillas, 2009.

BALAGUER CALLEJÓN, M.L., “Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno”, *Artículo 14, una perspectiva de género, Boletín de Información y Análisis jurídico*, nº 14, diciembre de 2003.

BARRÈRE UNZUETA, A., “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas”, en *Revista Vasca de Administración Pública*, nº. 87-88, 2010.

BODELÓN GONZÁLEZ, E., “Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía”, en *Género, Derecho e Igualdad. Cambios en las estructuras*

jurídicas androcéntricas, Volumen I. Grupo Antígona, Universidad Autónoma de Barcelona, 2010.

BUCHANAN, J.M., *Ética y progreso económico.* Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Colección de Estudios e Informes núm. 3, 1995.

BUSTELO RUESTA, M., “¿Qué tiene de específico la metodología de evaluación?”, en BAÑON, R. (comp.), *La evaluación de la acción y de las políticas públicas.* Díaz de Santos, 2002.

BUSTELO RUESTA, M., *La evaluación de las políticas de género en España.* Catarata, 2004.

CÁMARA DE COMERCIO DE BARCELONA, *El impacto económico de la pérdida de talento femenino.* Gabinete de Estudios Económicos, Enero de 2008.

CARATOÑA, E., *El género en la RSE.* Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM), 2006.

CARMONA CUENCA, E. (coord.), *Diversidad de género e igualdad de derechos. Manual para una asignatura interdisciplinar.* Tirant lo Blanch, 2012.

CARRASCO BENGUA, C., *Estadísticas bajo sospecha: propuesta de nuevos indicadores desde la experiencia femenina.* Col·lecció Eines, núm. 7, Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007.

COLLANTES SÁNCHEZ, B. y SANCHIS VIDAL, A., *La evaluación del impacto de género en la normativa estatal y andaluza.* Instituto de Estudios Giennenses, Diputación Provincial de Jaén, 2009.

COMISIÓN EUROPEA. *A Guide to Gender Impact Assessment [Guía de evaluación del impacto de género].* Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998.

CONSEJO DE EUROPA. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming.* Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Madrid, 1999.

CUBILLO RODRÍGUEZ, C., “Los presupuestos con enfoque de género y los informes de impacto por razón de género en los presupuestos públicos”, Ponencia impartida en la Escuela Judicial y organizada por el CGPJ, 2010.

DÁVILA DÍAZ, M., *Indicadores de género. Guía práctica.* Likadi, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

DE BURGOS, C., *La mujer moderna y sus derechos.* Dirección General de Igualdad de Oportunidades, Ayuntamiento de Madrid, 2007.

DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., y VALOR MARTÍNEZ, C. *Responsabilidad Social de la Empresa. Concepto, medición y desarrollo en España,* Boletín Económico ICE, número 2755/2003.

DE LA FUENTE NUÑEZ DE CASTRO, S., y LIÑAN GARCIA, A. (coords.), *Género y Derecho. Luces y sombras en el ordenamiento jurídico español.* Centro de ediciones de la Diputación de Málaga, 2008.

DE LA SIERRA, S. y ORTIZ PRADILLO, J.C., *El Derecho y la Economía ante las mujeres y la igualdad de género*. Lex Nova, 2011.

DE LA TORRE GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I., *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*. Cinca, 2009.

DE VILLOTA, P., *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Síntesis, 2008.

DOMÍNGUEZ ALCÓN, C., FOREST, M., y SÉNAC, R., *Qué políticas para qué igualdad. Debates sobre el género en las políticas públicas en Europa*. Tirant Humanidades, 2013.

DUPONT-ROC, R., *Los manuscritos de la Biblia y la crítica textual*. Cuaderno Bíblico 102.

EMBID IRUJO, J.M., “Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en SALA FRANCO, T. (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, Madrid, 2008.

EMBID IRUJO, J.M., *Igualdad de género y poder de decisión en la empresa. La participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles*. Iustel, 2008.

FERNÁNDEZ GÁLVEZ, M., “El derecho y las mujeres”, en *Día Internacional de las Mujeres 2007, Quaderns de l'Institut 11*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007.

FIGUEROA BELLO, A., “No discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE”, en FIGUERUELO BURRIEZA, A., e IBAÑEZ MARTINEZ, M.L., *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Comares-Universidad de Salamanca, Granada, 2006.

FIGUERUELO BURRIEZA, A. y IBAÑEZ MARTÍNEZ, M.L., *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*. Comares, 2006.

FUENTES NAVARRO, M., “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, en MONTOYA MELGAR, A. (dir.), SÁNCHEZ-URÁN, Y. (coord.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Civitas, Cizur Menor, 2007.

FUNDACIÓN LUIS VIVES, *Primer Foro de Investigación y Debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, Innovación y competitividad a través de la RSE*, 2011.

FUNDACIÓN MUJERES, *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Observatorio 8, 2007.

FREEMAN, R.E., *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman, 1984.

FREIXES SANJUAN, T., “La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea”, en FREIXES SANJUAN, T. (coord.), *Mujer y Constitución en España*. Centro de estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000.

FREIXES SANJUAN, T., “Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres”, en PALOMINO MANCHEGO, J.F. y REMOTTI CARBONELL, J.C. (coords.), *Derechos Humanos y constitución en Iberoamérica de Derecho Constitucional*. Lima, 2002.

FREIXES SANJUAN, T. y SEVILLA MERINO, J. *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. Ministerio de Administraciones Públicas, INAP, 2005.

FREIXES SANJUAN, T. *La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Una valoración tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa*. Themis, Revista Jurídica de Igualdad de Género, núm. 9, Primer semestre, 2011.

FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos sobre género y ciencia*. Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.

FREIXES SANJUAN, T. “La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L. y GIMÉNEZ COSTA, A. (coords.), *Integración Europea y Género*. Tecnos, 2014.

FUNDACIÓN MUJERES, *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Observatorio, 8, Madrid, 2007.

FUNDACIÓN MUJERES, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España, 2010.

GALA DURÁN, C., “Nuevos contenidos de las Leyes de Igualdad: la responsabilidad social empresarial como nuevo instrumento de intervención” en HEIM, D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. (coords.), *Derecho, Género e Igualdad. Cambios en las Estructuras Jurídicas Androcéntricas*. Grupo Antígona, UAB, 2010.

GÁRATE, M., “La mujer en la Historia” en *La Mujer en el mundo académico. Ciclo de Conferencias*. Instituto de España y L’Oréal España, 2001.

GARCIA-NIETO PARÍS, M. C., “Trabajo y oposición popular de las mujeres durante la dictadura franquista” en DUBY, G. (dir.) *Historia de las Mujeres en occidente*. El Siglo XX, Vol. 5, 1993.

GARCIA NINET, J.L., *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, 2007.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, grupo Wolters Kluwer, Bilbao, 2007.

GAYLE S.R.: *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*. Monthly Review Press. Nueva York, 1975.

GENERALITAT DE CATALUÑA, *Guía de usos no sexistas de la lengua en los textos de la Administración de la Generalitat de Catalunya*. Generalitat de Catalunya, 2011.

GENSANA RIERA, A., *Informes de Impacto de Género*, Col·leció Eines núm. 1, Institut Català de les Dones, 2005.

GIL RUIZ, J.M., *Las nuevas técnicas legislativas en España. Los Informes de Evaluación de Impacto de Género*. Tirant lo Blanch, 2012.

GOBIERNO DE ESPAÑA, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming del Consejo de Europa*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999.

GOBIERNO DE ESPAÑA. *Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo*. Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2010.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., *Constitucionalismo Multinivel*. Derechos Fundamentales. Editorial Sanz y Torres, Madrid, 2011.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., “La igualdad. Especial referencia a la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional” en GARCÍA SORIANO, M.V. y GIL CASTELLANOS, J. (edits.), *Reconsideraciones de las estrategias para la promoción de la mujer: I Congreso Internacional*. IPC, 2003.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Y., “Presupuesto e igualdad de mujeres y hombres” en FREIXES SANJUAN, T. y SEVILLA MERINO, J., *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. Ministerio de Administraciones Públicas, INAP, 2005.

GURRERA ROIG, M., “Discriminación” en *La Declaración de los Derechos Humanos en su 50 aniversario*. Ed. Bosch, 1999.

HEIM, D. y BODELÓN GONZÁLEZ, E. (coords.), *Derecho, Género e Igualdad*. Grupo Antígona, Universidad Autónoma de Barcelona, 2010.

HUERTA VIESCA, M. I., *Las mujeres en la nueva regulación de los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles Españolas*. Aranzadi, 2009.

INDRO MONTANELLI, T.L., *Historia de Roma*. Plaza & Janés, Barcelona, 1961.

INSTITUT CATALÀ D'AVALUACIÓ DE POLÍTIQUES PÚBLIQUES (IVÀLUA), *Guía práctica 1 – Como iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación; Guía práctica 2 – Evaluación de necesidades sociales; Guía práctica 3 – Evaluación del diseño*, 2009. Generalitat de Catalunya, 2009.

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER, *Orientaciones para la aplicación de la perspectiva de Género en las Políticas Públicas y la evaluación del impacto de Género en las disposiciones normativas*, Servicio de Planificación y Programas del ICM, 2005.

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD, *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención*. Gobierno de Navarra, 2010.

INTERNATIONAL ISLAMIC PUBLISHING HOUSE, 2004.

JIMENO, F.J., y REDONDO, M., *Sobre el techo de cristal empresarial*. AECA, 2005.

JULIÁ, S., *La Constitución de 1931*. Iustel, 2009.

KAHALE CARRILLO, D.T., *La Responsabilidad Social de Género*. Thomson, 2013.

LESMESS ZABALEGUI, S., *Informe jurídico para la incorporación de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos públicos*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

LLEDÓ CUNILL, E., *De llengua, diferència i context*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2005.

LLOPIS RIVAS, A., *Nuevo Código Unificado de Buen Gobierno. La importancia de los independientes y la incorporación de las mujeres. España entre los primeros de Europa en "governance"*. AECA 76, septiembre 2006.

LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea", en *Aequalitas Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, Gobierno de Aragón, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003.

LOPEZ BALAGUER, M., *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Tirant lo Blanch, 2012.

LÓPEZ CUMBRE, L. "Libertad de contratación y principio de igualdad de trato en el ámbito empresarial", en GARCÍA MURCIA, J. (coord.), *Jornada sobre igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo, 23 de noviembre de 2007.

LOPEZ GUERRA, L., "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978", en FREIXES SANJUAN, T. (coord.), *Mujer y Constitución en España*. Centro de estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000.

LOUSADA AROCHENA, J.F., "Informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa", *La Ley*, nº 6092, 23 de septiembre de 2004.

LOZANO, J.M. (et altri), *Los gobiernos y la responsabilidad de las Empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*. ESADE, Ed. Granica, Madrid, 2005.

MANCILLA i MUNTADA, F., *La recepció a Catalunya del dret a una bona administració. La governança i el bon Govern*. Institut d'Estudis Autònoms, Generalitat de Catalunya, 2014.

MANZANERA, L., *Olympe de Gouges. La cronista maldita de la Revolución Francesa*. El Viejo Topo, 2010.

MÉNAGE, G., *Historia de las mujeres filósofas*. Herder, 2009.

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, *Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2010.

MILL, J.S., *El Sometimiento de la Mujer*. Alianza Editorial, 2010.

MONTERO, R., *Historias de Mujeres*. Santillana Editores, 2004.

MONTOYA MELGAR, A., *Igualdad de mujeres y hombres: comentario a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2007.

MORENO COLOM, S., “Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿éxito o fracaso?”. *Aequalitas, Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre*, núm. 25, 2009.

OCDE-CAD. *Évaluer la coopération pour le développement. Récapitulatif des normes et standards de référence*. Paris, 2010.

ORTIZ VICENTE, J. y EMBID, J., *La Responsabilidad Social Corporativa ante la Crisis*. Fundación Alternativas, 2009.

PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L. y GIMÉNEZ COSTA, A. (coords.), *Integración europea y Género*. Tecnos, 2014.

PAUNER CHULVI, C., “Función legislativa y perspectiva de género: análisis de los informes de impacto por razón de género” en *Revista de las Cortes Generales* núm. 77, 2009.

PIZARRO SANTOS, M., *Responsabilidad Social: perspectiva empresarial. Ensayos sobre la RSE*. Foment del Treball Nacional, 2008.

PORTO SERANTES, N. y CASTROMAN DIZ, J.L., *La cuestión de género en los informes de responsabilidad social de las empresas del IBEX-35*. Universidad de Santiago de Compostela, Proyecto 427C-03 cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

POWELL, GN., y BUTTERFIELD, D.A., *Investgating the “Glass Ceiling” Phenomenon: Am Empirical Study of Actual Promotions to top Management*. Academy of Management Journal, Vol 37. N.1. 1994, págs. 68-84.

REES, T., *Mainstreaming Equality in the European Union*. Routledge, 1998.

REMOTTI CARBONELL, J.C., *La Corte Interamericana de Derechos Humanos: Estructura, funcionamiento y jurisprudencia*. Instituto Europeo de Derecho. Barcelona, 2003. También publicado en Idemsa, Lima, 2004.

REY MARTINEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Mc Graw Hill, Madrid, 1995.

RODRIGUEZ LÓPEZ, R., *Mujer e igualdad en el derecho español*. Aranzadi, 2014.

RODRIGUEZ PIÑERO, M. y LÓPEZ FERNÁNDEZ, M^a.F., *Igualdad y discriminación*. Tecnos, Madrid, 1986.

ROTHMAN BOWEN, H., *Social responsibilities of the businessman*. Harper and Row, New York, 1953.

RUBIO CASTRO, A., *Igualdad y derecho antidiscriminatorio*. Universidad de Granada. Anales de la Cátedra Francisco Suarez, 2011.

RUBIO CASTRO, A., “De la Igualdad formal al Mainstreaming”, en *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Junta de Andalucía*, Instituto Andaluz de Administraciones Públicas y Consejería de Justicia, 2003.

RUBIO CASTRO, A. (coord.), *Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Generalitat de Catalunya y Consejo General del Poder Judicial, 2011.

SÁEZ LARA, C., “Igualdad ante la ley y no discriminación: las políticas de género”, en ÁLVAREZ CONDE, E. Y GARRIDO MAYOL, V. (eds.),

Comentarios a la Constitución Europea. Tirant Lo Blanch-Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana, 2004.

SALA FRANCO, T. (coord.), *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, 2008.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (coord.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Thomson Civitas, Cizur Menor, 2007.

SANTOLAYA MACHETTI, P. y GARCIA ROCA, J., *La Europa de los Derechos: el Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2005.

SEMENT VIDAL, M.J., "Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles", en GARCIA NINET, J.I. (dir.) y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad*. CISS, grupo Wolters Kluwer, Bilbao, 2007.

SERRA CRISTÓBAL, R. (coord.), *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*. Tirant lo Blanch, 2013.

SEVILLA MERINO, J. y CALVET PUIG, M.D., *Reforma estatutaria y perspectiva de género*, Corts. Anuario de Derecho Parlamentario núm. 20, 2008.

SOUTO GALVÁN, C., *Principio de igualdad y transversalidad de género*. Dykinson, 2012.

STEVENS, I. y VAN LAMOEN, I., *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn, 2001.

STOLCKE, V., *Antropología del género. El cómo y el por qué de las mujeres*. Catedra Unesco, 1996.

TORNS MARTÍN, M.T. y RECIO CÁCERES, C., "Desigualdades de género en el mercado de trabajo". *Revista de economía crítica*, núm. 14, 2012.

TUBERT, S., *Del sexo al género, los equívocos de un concepto*. Cátedra, 2003.

UGALDE, L.C., *La Rendición de cuentas en los gobiernos estatales y municipales*. Cultura de la rendición de cuentas, núm. 4. México, 2002.

UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, J.L., y JOXERRAMON BENGOETXEA CABALLERO, J., *Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. UNED. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 33, 2014.

VALPUESTA FERNÁNDEZ, R., *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Centro de Estudios Andaluces, 2007.

VELASCO, E., ALDAMIZ-ECHEVARRIA, C., FERNÁNDEZ DE BOBADILLA, S. GURUTZE INTXAURBURU, M. y LARRIETA, I., *Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género*. Pirámide, 2013.

VERGE MESTRE, T., *Guía para la creación de indicadores de género*. Centre d'Estudis d'Opinió, Generalitat de Catalunya, 2010.

LEGISLACIÓN ANALIZADA

(Normativa *hard law* y *soft law* ordenada por Instituciones, jerarquía normativa y fecha)

1. Naciones Unidas

Carta de San Francisco, 1945.

Resolución 11(II) de la Asamblea General, por la que se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 1946

Resolución 217 A (III) de la Asamblea General, por la que se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

Resolución 640 (VII) de la Asamblea General, por la que se adopta la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952

Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General, por la que se adopta el Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos, 1966

Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General, por la que adopta el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, 1966

Resolución 2263 (XXII) de la Asamblea General, por la que se adopta la Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, 1967

Resolución 34/180 de la Asamblea General, por la que se adopta la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979

Resolución 14.1 de la Conferencia General de la UNESCO, sobre uso no sexista del lenguaje, 1987

Resolución 109 de la Conferencia General de la UNESCO, sobre uso no sexista del lenguaje, 1989

Resolución 48/104 de la Asamblea General, por la que se aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993

Resolución 1998/43 de la Asamblea General, sobre incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, 1998

Resolución A/54/4 de la Asamblea General, por la que se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1999

Resolución A/55/L.2 de la Asamblea General, por la que se adopta la Declaración del Milenio, 2000

Resolución 64/289 de la Asamblea General, sobre coherencia en todo el sistema, 2010

Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos, por la que se aprueban los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011

Resoluciones del Consejo Económico y Social (ECOSOC), sobre *mainstreaming* de género (1998-2014):

Mainstreaming: una perspectiva de género en todas las y programas en el sistema de Naciones Unidas (1998/43 de 31 de julio de 1998)

Mainstreaming: una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2001/41 de 26 de julio de 2001)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2002/23 de 24 de julio de 2002)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2003/49 de 24 de julio de 2003)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2005/31 de 26 de julio de 2005)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2006/36 de 27 de julio de 2006)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2007/33 de 27 de julio de 2007)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2008/34 de 25 de julio de 2008)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2009/12 de 28 de julio de 2009)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2010/29 de 23 de julio de 2010)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2011/6 de 14 de julio de 2011)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2012/24 de 27 de julio de 2012)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2012/24 de 27 de julio de 2012)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2013/16 de 9 de octubre de 2013)

Mainstreaming una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el sistema de Naciones Unidas (2014/2 de 11 de julio de 2014)

2. Organización Internacional del Trabajo

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919

Convenio núm. 100 sobre la Igualdad de Remuneración, 1951

Convenio núm.111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, 1958

Convenio núm.156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981

Convenio núm.183 para la protección de la maternidad, 2000

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 2000

3. Organización de los Estados Americanos

Resolución de la Sexta Conferencia Internacional Americana por la que se crea la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), 1928

Convenciones Interamericanas sobre Nacionalidad de la Mujer, 1933

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948

Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, 1948

Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, 1948

Convención Americana sobre derechos humanos, 1969

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994.

Resolución CIM/RES. 195 por la que se aprueba la Declaración de Santo Domingo, 1998

Resolución CIM/RES.209 sobre el Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres, 1998

Resolución AG/RES.1625 sobre la Situación de la Mujer en las Américas y Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres, 1999

4. Consejo de Europa

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950 y su Protocolo número 12, 2000

Carta Social Europea, 1961 y su Protocolo adicional, 1988

Carta Social Europea revisada, 1996

Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011

Recomendación núm. R (90) 4 del Consejo de Ministros sobre uso no sexista del lenguaje, 1990

5. Consejo de Municipios y Regiones de Europa

Carta europea para la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local, 2006

6. Unión Europea

Tratado de Roma, 1957

Tratado de Maastricht, 1992

Tratado de Ámsterdam, 1997

Tratado de Lisboa, 2007

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, 1989

Reglamento (CE) núm. 1922/2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2006

Reglamento (UE) núm. 1303/2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) núm. 1083/2006 del Consejo, 2013

Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, 1975

Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, 1976

Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, 1978

Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la cual se aplica el principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de la seguridad social, 1986

Directiva 86/613/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, 1986

Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica de acuerdo con el apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), dirigida a mejorar la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, 1992

Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, dirigido a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral, 1996

Directiva 97/75/CE del Consejo, por la que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 96/34/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, 1997

Directiva 97/80/CE del Consejo, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, 1997

Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, 1997

Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, 2000

Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, 2000

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, 2002

Directiva 2003/51/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE, 83/349/CEE, 86/635/CEE y 91/674/CEE del Consejo sobre las cuentas anuales y consolidadas de determinadas formas de sociedades, bancos y otras entidades financieras y empresas de seguros, 2003

Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, 2004

Directiva 2010/18/UE del Consejo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, 2010

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, 2010

Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, 2011

Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2001-2006, 2000

Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se aprueba el Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social-Progress (2007-2013), 2006

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Comunicación de la Comisión Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, 1997

Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting. Elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género, 2003

Resolución del Parlamento Europeo sobre Comercio Justo y Desarrollo, 2006

Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación, 2007

Resolución del Parlamento Europeo sobre el impacto del marketing y la publicidad en la igualdad entre mujeres y hombres, 2008

Resolución del Parlamento Europeo sobre Pekín +15 - Plataforma de acción de las Naciones Unidas para la igualdad de género, 2010

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia UE 2020, 2010

Resolución del Parlamento Europeo sobre la evaluación de los resultados del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 y recomendaciones para el futuro, 2010

Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión exterior de la política social, la promoción de las normas laborales y sociales y la responsabilidad social de las empresas europeas, 2011

Resolución del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011, 2012.

Resolución del Parlamento Europeo sobre una normativa de gobierno corporativo para las empresas europeas, 2012

Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos, 2014

Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/EC, 2015

Comunicación de la Comisión Europea, Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, 1996

Comunicación de la Comisión Europea sobre la Contratación Pública en la Unión Europea, 1998

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los sexos, 2001

Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, 2001

Comunicación de la Comisión sobre la evaluación del impacto, 2002

Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, 2002

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas, 2006

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, 2006

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, 2010.

Comunicación de la Comisión Europea denominada Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, 2010

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos. Estrasburgo, 2010

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Juventud en Movimiento: Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea. Bruselas, 2010

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Iniciativa emblemática de Europa 2020: Unión por la innovación Unión por la Innovación, Bruselas, 2010

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira, 2011

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Acta del Mercado Único, Doce prioridades para estimular el crecimiento y reforzar la confianza: Juntos por un nuevo crecimiento, 2011

Declaración adoptada por la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer, 2010.

Conclusiones del Consejo sobre el Pacto europeo para la igualdad de género, 2011

Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea. Reflexiones para el futuro, 1996

Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, 2001

Libro Verde. Normativa de gobierno corporativo de la UE, 2011

7. ESPAÑA

Constitución Española, 1978

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero)

Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley del Mercado de Valores y la Ley de Sociedades Anónimas

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de España

Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos

Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea

Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público

Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles

Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y la publicidad ilícita para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios

Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual

Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público

Real Decreto 1418/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL)

Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las empresas

Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria del análisis del Impacto Normativo

Orden de 25 de enero de 1996 por la que se crea la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Orden HAP/988/2014, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015

Resolución de 17 de febrero de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de enero de 2015, por el que se aprueban los programas y políticas públicas que serán objeto de evaluación por la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios en el año 2015

8. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía:

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género

Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía

Decreto-ley 1/2014, de 18 de marzo, por el que se regula el Programa de Impulso a la Construcción Sostenible en Andalucía

Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno

Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género

Aragón:

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón

Asturias:

Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género

Cantabria:

Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cantabria

Castilla-La Mancha:

Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres

Decreto 6/2013, de 7 de febrero de 2013, de Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial

Castilla y León:

Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Cataluña:

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña

Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya

Decreto Legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña

Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales

Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalitat y del Gobierno

Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña

Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno de Cataluña

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Decreto 162/2002, de 28 de mayo, de modificación del Decreto 107/1987, de 13 de marzo, por el que se regula el uso de las lenguas oficiales por parte de la Administración de la Generalitat de Catalunya, con el objetivo de promover el uso de un lenguaje simplificado y no discriminatorio y de la terminología catalana normalizada

Ciudades autónomas Ceuta y Melilla:

Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta

Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla

Extremadura:

Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de Extremadura

Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género

Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura

Galicia:

Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía de Galicia

Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres

Ley 4/2006, de 30 de junio, Normas reguladoras de transparencia y de buenas prácticas en la Administración pública gallega

Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia

Illes Balears:

Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de Illes Balears

Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer

Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la Buena Administración y del Buen Gobierno de las Illes Balears

Islas Canarias:

Ley Orgánica 4/1996, de 30 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Canarias

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de Transparencia y de Acceso a la Información Pública de Canarias

Madrid:

Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de Madrid

Murcia:

Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género

Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de Murcia

Navarra:

Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ley Foral 11/2012, de 21 de junio, de la Transparencia y del Gobierno Abierto de Navarra

País Vasco:

Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

Rioja:

Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía de la Rioja

Ley 3/2014, de 11 de septiembre, de Transparencia y Buen Gobierno de La Rioja

Valencia:

Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

Ley 11/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, de Ciudadanía Corporativa

LISTA DE SENTENCIAS

Sentencia Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos, de 8 de marzo de 1971, as. 401 U.S.424 núm. 124, caso Griggs/Duke Power Company

STJCE, de 25 de mayo de 1971, as. C-80/70, caso Defrenne/Estado Belga

STJCE, de 8 de abril de 1976, as. C-43/75, caso Defrenne/Sabena

STJCE, de 15 de junio de 1978, as. C-149/77, caso Defrenne/Sabena

STJCE, de 15 de octubre de 1995, as. C-450/93, caso Kalanke/Ciudad de Bremen

STJCE, de 2 de octubre de 1997, as. C-100/95, caso Brigitte Kording/Senator für Finanzen

STJCE, de 2 de octubre de 1997, as. C-1/95, caso Hellen Gerster/Freistaat Bayern

STJCE, de 11 de noviembre de 1997, as. C-409/95, caso Marschall / Land Nordrhein-Westfalen

STJCE, de 28 de marzo de 2000, as. C-158/97, caso Badeck y otros/Parlamento de Hesse

STJCE, de 6 de julio de 2000, as. C-407/98, caso Abrahamsson/Gobierno sueco

STJCE, de 30 de septiembre de 2004, as. C-310/03, caso Briheche/Gobierno francés

STC 8/1981, de 30 de marzo

STC 10/1981, de 6 de abril

STC 22/1981, de 2 de julio

STC 23/1981, de 10 de julio

STC 49/1982, de 14 de julio

STC 27/1982, de 24 de mayo

STC 81/1982, de 21 de diciembre

STC 75/1983, de 3 de agosto

STC 18/1984, de 7 de febrero

STC 34/1984, de 9 de marzo

STC 39/1986, de 31 de marzo

STC 148/1986, de 25 de noviembre

STC 166/1986, de 19 de diciembre

STC 30/1987, de 11 de marzo

STC 66/1987, de 21 de mayo

STC 114/1987, de 6 de julio

STC 116/1987, de 7 de julio

STC 123/1987, de 15 de julio
STC 128/1987, de 16 de julio
STC 114/1987, de 23 de septiembre
STC 19/1988, de 16 de febrero
STC 144/1988, de 12 de julio
STC 177/1988, de 10 de octubre
STC 209/1988, de 10 de noviembre
STC 45/1989, de 20 de febrero
STC 47/1989, de 21 de febrero
STC 66/1989, de 17 de abril
SsTC184 y 186/1990, de 15 de noviembre
SsTC 27, 29, 30, 31, 35 y 38/1991, de 14 de febrero
STC 77/1991, de 7 de abril
STC 68/1991, de 8 de abril
STC 124/1991, de 3 de junio
STC 216/1991, de 14 de noviembre
STC 215/1991, de 14 de diciembre
STC 28/1992, de 9 de marzo
STC 222/1992, de 11 de diciembre
STC 3/1993, de 14 de enero
STC 16/1994, de 20 de enero
STC 141/1994, de 9 de mayo
STC 269/1994, de 3 de octubre
STC 286/1994, de 28 de noviembre
STC 34/1995, de 6 de febrero
STC 125/1995, de 24 de julio
STC 147/1995, de 16 de octubre
STC 112/1996, de 24 de junio
STC 198/1996, de 3 de diciembre
STC 2/1997, de 13 de enero
STC 126/1997, de 3 julio
STC 29/1998, de 11 de febrero
STC 46/1999, de 22 de marzo
STC 47/2001, de 15 de febrero

STC 150/2001, de 2 de julio
STC 212/2001, de 29 de octubre
STC 39/2002, de 14 de febrero
STC 129/2004, de 19 julio
STC 174/2004, de 11 de mayo
STC 255/2004, de 23 de diciembre
STC 204/2003, de 16 de junio
STC 125/2003, de 17 de julio
SsTC 89 y 90/2005, de 18 de abril
STC 203/2005, de 10 de mayo
STC 189/2005, de 7 de julio
STC 187/2006, de 6 de junio
STC 295/2006, de 11 de octubre
STC 361/2006, de 18 de diciembre
STC 45/2007, de 1 marzo
SsTC 106 y 107/2007, de 10 de mayo
STC 129/2007, de 4 de junio
STC 225/2007, de 22 de octubre
STC 31/2008, de 25 febrero
STC 71/2008, de 26 de febrero
STC 118/2008, de 13 de octubre
STC 7/2009, de 12 enero
STC 87/2009, de 20 abril
STC 130/2009, de 1 de junio
STC 202/2009, de 22 de octubre
STC 16/2010, de 3 de febrero
STC 77/2010, de 19 de octubre
Auto 142/2000, de 12 de junio
SsTS 10 y 27 de julio de 1990
STS de 11 de julio de 1996
STS de 2 de junio de 1997
STS de 21 de enero de 1998
STS de 13 de noviembre de 2000
STS 16 de mayo de 2003

STS 31 de marzo de 2005

STS de 12 de julio de 2006

STS de 5 de octubre de 2006

STS de 27 de noviembre de 2006

STS de 6 de mayo de 2009

STS de 19 de mayo de 2015

STSIJ CAT 999/2005, de 27 de enero

STSIJ CAT 14321/2005, de 12 de julio

STSIJ CAT 9465/2005, de 15 de septiembre

STSIJ CAT 135/2007, de 8 de marzo

STSIJ CAT 225/2007, de 8 de marzo

STSIJ CAT 8939/2007, de 28 de junio

STSIJ CAT 4227/2008, de 8 de abril

STSIJ CAT 7454/2008, de 6 de junio

STSIJ CAT 10825/2008, de 25 de septiembre

STSIJ CAT 3164/2009, de 10 de marzo

PÁGINAS DE CONSULTA EN INTERNET

AA 1000 (Estándar en RSE). <http://www.accountability.org/>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.
Informe sobre RSE 2015.

<http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2012/10/Informe-Red-Espa%C3%B1ola-y-Pacto-Mundial-Enero-2015.pdf>

CÁTEDRA JEAN MONNET DE DERECHO EUROPEO. Universidad Autónoma de Barcelona:

Material docente y Publicaciones

<http://eucatcons.uab.cat/>.

Género y Lenguaje.

http://158.109.131.198/catedra/index.php?option=com_content&view=article&id=133

CIREM FUNDACIÓN. *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.* Gobierno de España, Ministerio de Economía y Competitividad, 2012.

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Guia_practica_genero_en_las_investigaciones.pdf

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL:

Estudio sobre la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/INFORME%20FINAL%209%20noviembre_1.0.0.pdf

Informe sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 2013.

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Actividades-de-la-Comision-de-Igualdad/Estudios-y-otros-documentos/Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo--actuacion-de-las-administraciones-publicas-y-de-las-empresas>

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES:

Código Conthe, 2006.

http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CUBGrefundido_JUNIO2013.pdf

Código Conthe, 2015.

http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf

CONSEJO DE EUROPA. *Recomendación núm. R (90) 4, sobre eliminación del sexismo en el lenguaje, 1990.*

<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1234345&SecMode=1&DocId=590414&Usage=2>

CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA. *Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.* www.ccre.org

CSR EUROPE y B2B WORKING GROUP. *Informe Women in Leadership Positions: Practitioners report, 2006.* <http://www.csreurope.org/participate-eu-platform-diversity-charters-high-level-event-23-october>

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (Estándar en RSE).

<http://www.dow.com/sustainability/>

EUROPEAN FOUNDATION FOR QUALITY MANAGEMENT (Estándar en RSE). <http://www.efqm.org>

FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL (WEF). *Informe Global de la Brecha de Género 2014*. <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

FREIXES SANJUAN, T. (dir.), *Maletín de recursos. Género y Ciencia*. Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.

<http://eucatcons.uab.es/images/Publicacions/Maletin-de-Recursos-sobre-Genero-Ciencia.pdf>

FTSE4 GOOD INDEX (Estándar en RSE).

http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp

GOBIERNO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:

Informes de Impacto de Género, 2005

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines01cast.pdf

De llengua, diferència i context, 2005.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_quaderns03.pdf

Estadísticas bajo sospecha: propuesta de nuevos indicadores desde la experiencia femenina, 2007.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf

Guía para la creación de indicadores de género. Centre d'Estudis d'Opinió, 2010.

<http://www.ceo.gencat.cat/ceop/AppJava/export/sites/CEOPortal/estudis/apunts/contingut/Indicadorsdegenere.pdf>

Estrategia de Desarrollo Sostenible, 2010.

http://mediambient.gencat.cat/es/05_ambits_dactuacio/educacio_i_sostenibilitat/desenvolupament_sostenible/estrategia_per_al_desenvolupament_sostenible_de_catalunya

Guía de usos no sexistas de la lengua en los textos de la Administración de la Generalitat de Cataluña, 2011.

<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat de Cataluña 2012-2015.

http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_estrategic_cast.pdf

Informe de Transversalización de Género, 2013

http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_informe_transversalitat_Generalitat.pdf

Buscador de acciones de Gobierno en políticas de mujeres.

http://88.2.49.216/ref_juridiques/

GOBIERNO DE LA REGION DE MURCIA. *Comisión Interdepartamental de Responsabilidad Social Corporativa de Murcia.*

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34202&IDTIPO=100&RASTRO=c2125\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34202&IDTIPO=100&RASTRO=c2125$m)

GOBIERNO DE ESPAÑA:

Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativa, 2010.

http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Monografias/parrafo/011111111111114/text_es_files/Guia-metodolog-impacto-normativo.pdf

Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Proceso de Marrakech sobre Compra Sostenible, 2006

<http://www.unep.fr/scp/marrakech/pdf/0904-UNEP-marrakech-brochure-SP.pdf>

Acuerdo por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007.

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/0039-acuerdo.pdf>

Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género, 2007-2013.

http://www.inmujer.gob.es/gl/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, 2008-2011.

<http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>

Libro Verde sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE: Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente, 2011.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0015:FIN:ES:PDF>

Informes de impacto de género de las Leyes de los Presupuestos Generales del Estado, 2011 a 2015.

<http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Paginas/InformelImpactoGenero.aspx>

Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas.

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/index.htm

Informe sobre RSE de la Administración General del Estado, 2012.

<http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/prensa/actualidad/noticias/2014/03/Memoria.pdf>

Informe de sostenibilidad en España, 2014.

<http://www.observatoriosostenibilidad.com/2014/07/18/nuevo-informe-sostenibilidad-2014/>

Estrategia nacional en RSE, 2014-2020.

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/RSE.pdf

INSTITUTO EUROPEO IGUALDAD DE GÉNERO. *Informe sobre la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros*, 2014.

<http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality>

INVESTORS IN PEOPLE (Estándar en RSE).

<http://www.investorsinpeople.co.uk>

ISO 26000 (Estándar en RSE).

http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf.

JÄMSTÖD, *Gender mainstreaming manual. Informes oficiales del gobierno sueco*, 2007.

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

MCKINSEY AND COMPANY:

Women Matter: Gender Diversity, A Corporate Performance Driver, 2007.

http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf

Women Matter: Female leadership, a competitive edge for the future, 2008.

http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKNL/Women_Matter_2.pdf

Women Matter: Women leaders, a competitive edge in and after the crisis, 2009.

http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/document/2009_Women_matter_dec2009_english.pdf

Women Matter: Women at the top of the corporations, 2010.

file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Women_Matter_2010.pdf

Women Matter: Making the breakthrough, 2012.

file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Women_matter_mar2012_english.pdf

MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO, 2012 (Estándar en RSE).

http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/megactualizado2014/3_meg_2012.pdf

NACIONES UNIDAS:

Resolución 14.1. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1987. <http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000684/068427S.pdf>

Resolución 109. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1989.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000846/084696s.pdf>

Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Informes y Resoluciones sobre *mainstreaming* de género, 1997-2014.

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/unwomen-gendermainstreamingreportsandresolutions-en%20pdf.pdf>

Resolución sobre Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, 1998.

[http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98\(SUPP\)](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=E/1998/98(SUPP))

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Pacto Mundial.
<https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

Global Reporting Initiative (GRI). Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad.
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

Global Reporting Initiative (GRI). Incluyendo la Cuestión de Género en los Informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales, 2009:
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting.pdf>

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La igualdad es un buen negocio.
<http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles/>

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. *Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género.*
[http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Mandato en materia de igualdad de género.
<http://ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género, 2010-2015.
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_179635.pdf

Informe Mundial sobre Salarios, 2014/2015.
<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO:

Évaluer la coopération pour le développement. Récapitulatif des normes et standards de référence, 2010.
<http://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/49898837.pdf>

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2013.
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

Informe How's life?, 2013.
http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2013_9789264201392-en

RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL:

Informes de Progreso.

<http://www.proud.globalincubator.net/component/consultarinformes/?Itemid=599>

Informe El valor de compartir principios, 2014.

<http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2014/11/Estudio-REPM-El-valor-de-compartir-Principios.pdf>

SA 8000 (Estándar en RSE). <http://cepa.org>

SGE 21:2005 (Estándar en RSE). <http://www.foretica.es>

SEVILLA MERINO, J. y CALVET PUIG, M.D., *Reforma estatutaria y perspectiva de género*, 2008.

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-ReformaEstatutariaYPerspectivaDeGenero-3084278.pdf>

THEMIS. *Estudio del Impacto de Género en las Leyes*, 2005

<http://www.redfeminista.org/nueva/uploads/ESTUDIO%20DEL%20IMPACTO%20DE%20GENERO%20EN%20LAS%20LEYES.pdf>

UNION EUROPEA:

Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, Comisión Europea, 1996.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=ES>

Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa, 2000.

http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm?textMode=on

The Communication on Evaluation, Comisión Europea, 2000.

http://europa.eu.int/comm/budget/evaluation/keydocuments_en.htm

Libro Verde – Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas, 2001.

http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm#2001

Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Comisión de las Comunidades Europeas, 2002.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0347&from=es>

Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género. Comisión Europea, 2004.

http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_es.pdf

Comunicación Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas, 2006.

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2006/ES/1-2006-136-ES-F1-1.Pdf>

Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación, 2007.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0062+0+DOC+XML+V0//ES>,

Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Comisión Europea, 2008.

file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/ke8108293_es.pdf

Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, 2008.

file:///C:/Documents%20and%20Settings/mangels/Mis%20documentos/Downloads/106027-Informe%20sobre%20lenguaje%20no%20sexista_UE%202008.pdf

El género en la investigación, Comisión Europea, 2009.

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/EI_genero_en_la_investigacion.pdf

Consejo Europeo de Medio Ambiente y Consejo Europeo de Asuntos Exteriores, 2010.

<http://www.consilium.europa.eu/es/topics/environment/>

Comunicación de la Comisión Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social, 2010.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=es>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos, 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:ES:PDF>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Juventud en Movimiento: Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea, 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:ES:PDF>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Iniciativa emblemática de Europa 2020: Unión por la innovación Unión por la Innovación, 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0546:FIN:es:PDF>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira, 2011.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0614&from=ES>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Acta del Mercado Único, Doce prioridades para estimular el crecimiento y reforzar la confianza: Juntos por un nuevo crecimiento, 2011.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0206:FIN:ES:PDF>

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas, 2011.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=ES>

Resolución del Parlamento Europeo sobre la dimensión exterior de la política social, la promoción de las normas laborales y sociales y la responsabilidad social de las empresas europeas, 2011.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0260+0+DOC+XML+V0//ES>

Responsabilidad Social de las Empresas: Políticas Públicas Nacionales en la UE, 2011.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=es>

El Libro Verde de la Comisión Europea sobre la normativa de gobierno corporativo de la UE, 2011.

http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_es.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre una normativa de gobierno corporativo para las empresas europeas, 2012.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0118+0+DOC+XML+V0//ES>

Dirección de Empleo, Asuntos sociales e Inclusión de la Comisión Europea, información actualizada de RSE de Reino Unido, Italia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Suecia y Países Bajos, 2013.

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=CSRprreport&mode=advancedSubmit&langId=es&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

Informe Intermedio de la Comisión Europea sobre Evaluación de la Estrategia Europea de Igualdad 2010-2015, 2013

www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf

Informe del Parlamento Europeo sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer, 2013.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0048+0+DOC+XML+V0//ES>

Informe Women and men in leadership positions in the European Union. A review of the situation and recent progress, 2013

http://www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican

las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos, 2014.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0368+0+DOC+XML+V0//ES#BKMD-69>

Estándar Europeo sobre Mainstreaming de Género en el FSE, 2014.

<http://standard.gendercop.com/>

GenderCop, 2014.

<http://www.gendercop.com/>

Evento europeo sobre Evaluación de Impacto de Género, 2014:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2014/gender_impact_assessment_en.htm

Informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género sobre la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros, 2014

<http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-mechanisms-for-the-advancement-of-gender-equality>

Informe Parents at work: Men and women participating in the labour force, 2014

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf

Informe Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, 2014.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

OHSAS 18001 (Estándar en RSE).

<http://www.osha-bs8800-ohsas-18001-health-and-safety.com/>

ÓPTIMA. Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. [http:// www.optimandalucia.org](http://www.optimandalucia.org)

ANEXO I

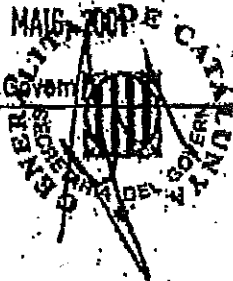
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gobierno y valores organizacionales en materia de igualdad	142
Tabla 2. Ambiente de trabajo favorable a la igualdad	143
Tabla 3. Criterios de igualdad de los estándares internacionales en RSE	153
Tabla 4. Componentes de la Teoría del Cambio de las políticas públicas	187
Tabla 5: Fases en la elaboración de las políticas públicas	187
Tabla 6. Secuencia, en cascada, de la transversalidad de género	222
Tabla 7. Informes de impacto de género elaborados en Cataluña	242
Tabla 8. Requisitos para la aplicación del enfoque de género en una organización	269
Tabla 9. Documentos corporativos a favor de la igualdad	272
Tabla 10. Fuentes propias de información cualitativa sobre igualdad en la organización	278
Tabla 11. El proceso de comunicación de la política de igualdad	280
Tabla 12. Criterios básicos para la implantación de una propuesta de igualdad	282
Tabla 13. Contenido del Informe de Igualdad de Mujeres y Hombres	284
Tabla 14. Indicadores de compromiso corporativo e igualdad	285
Tabla 15. Indicadores de Mujer y Dirección Organizativa	286
Tabla 16. Indicadores de Relaciones laborales e igualdad	287
Tabla 17. Indicadores de Conciliación y Corresponsabilidad	289
Tabla 18. Indicadores de Violencia laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo	290
Tabla 19. Indicadores de Prevención y Salud Laboral con perspectiva de género	292
Tabla 20. Indicadores de Finanzas e igualdad	292
Tabla 21. Indicadores de Lenguaje e Imágenes no sexistas	293
Tabla 22. Indicadores de Proyección externa de la igualdad	294

Aprovat
 en la sessió del Govern

del dia 15 MAIG 2001

El secretari del Govern



PROPOSTA D'ACORD

pel qual s'atribueix a l'Institut Català de la Dona l'elaboració de l'informe interdepartamental sobre l'impacte de gènere.

La Llei 4/2001, de 9 d'abril, ha modificat l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el sentit d'incorporar a les memòries de les propostes de les disposicions de caràcter general una valoració sobre la perspectiva d'igualtat de gènere juntament amb les consultes que es poden haver formulat i un informe interdepartamental d'impacte de gènere sobre les mesures que estableix la disposició que s'elabora.

De conformitat amb el que estableix l'article 1 del Decret 20/2001, de 23 de gener, de restructuració parcial del Departament de la Presidència i del Departament d'Economia i Finances, el Govern, a proposta del conseller en cap,

Acorda:

Atribuir al Departament de la Presidència, mitjançant l'Institut Català de la Dona, l'elaboració de l'informe interdepartamental d'impacte de gènere a què es refereix l'article 63, apartat 2, de la llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest informe s'haurà de realitzar en el termini màxim de 10 dies.

(01.127.175)

Aprobat
en la sessió del Govern
del dia 19 MAIG 2009
La secretària del Govern

Número de control : 09134089

ACORD

del Govern de la Generalitat, pel qual s'aproven les Directrius sobre contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general

L'elaboració dels avantprojectes de llei es troba regulada actualment a la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presència de la Generalitat i del Govern, que regula el procediment d'elaboració dels avantprojectes de llei i dels projectes de decret legislatiu.

En concret, l'article 36 d'aquesta llei estableix que la tramitació d'un projecte de llei requereix l'acord previ del Govern sobre l'oportunitat de la iniciativa i s'inicia a proposta del departament o els departaments interessats, als quals correspon d'elaborar l'avantprojecte de llei corresponent. Estableix, així mateix, la documentació que ha d'acompanyar els avantprojectes de llei.

D'altra banda, l'article 37 de la mateixa llei determina els tràmits que, si més no, ha de complir l'elaboració d'un projecte de decret legislatiu.

L'elaboració de la resta de disposicions de caràcter general es troba regulada a la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Tot i això, el conjunt de documentació que s'ha d'incloure en l'expedient d'elaboració de disposicions de caràcter general no s'esgota amb les previsions d'aquestes normes legals.

Per aquest motiu, i sense perjudici del compliment de les disposicions de les lleis esmentades, es considera necessari establir unes directrius sobre el contingut de l'expedient d'elaboració de disposicions de caràcter general que recullen la doctrina de la Comissió Jurídica Assessora, principalment pel que fa a la necessitat de realització de certs tràmits, així com respecte del contingut substantiu d'alguns dels documents que han d'integrar l'expedient d'elaboració. Aquestes directrius s'adopten en exercici de la facultat que l'article 49 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, atorga al Govern per a "emetre orientacions o criteris adreçats als òrgans de l'Administració de la Generalitat per assolir més coherència en els objectius respectius o una harmonització de llurs actuacions, sense que això impliqui l'exercici de la potestat reglamentària".

Les directrius inclouen alhora els tràmits del procediment administratiu d'elaboració de disposicions de caràcter general següents: avantprojectes de llei, projectes de decret legislatiu i de decret proposats pels departaments de l'Administració de la Generalitat.

Aprobat
en la sessió del Govern

de dia 1 MAIG 2009

La secretaria del Govern

Aquestes directrius tenen en compte el nou Sistema d'Informació i Gestió dels Documents del Govern (SIGOV), la posada en marxa del qual es va iniciar, en una primera fase, el mes de juny de 2008, i que constitueix ja en aquests moments l'entorn en el qual es produeix la tramitació davant del Consell Tècnic de totes les iniciatives que ha d'aprovar el Govern.

Per tot això, el Govern, a proposta del titular del Departament de la Presidència,

Acorda:

Primer. Aprovar les Directrius sobre contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general, que s'adjunten com a annex.

Segon. Als expedients i procediments d'elaboració de disposicions de caràcter general que es trobin iniciats en la data d'aprovació d'aquest acord se'ls apliquen les directrius pel que fa als tràmits pendents.

ANNEX

DIRECTRIUS SOBRE CONTINGUT DE L'EXPEDIENT I PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DE DISPOSICIONS DE CARÀCTER GENERAL


I. Objecte i àmbit d'aplicació

Aquestes directrius s'apliquen als expedients i els procediments administratius d'elaboració de les disposicions generals següents: avantprojectes de llei, projectes de decret legislatiu i de decret proposats pels departaments de la Generalitat de Catalunya que se sotmeten a l'aprovació del Govern.

II. Contingut de l'expedient

L'expedient d'elaboració dels avantprojectes de llei, dels projectes de decret legislatiu i de decret ha de contenir la documentació següent:

1. Memòria preliminar sobre l'oportunitat de la iniciativa, aprovada per acord del Govern (avantprojectes de llei)



En els avantprojectes de llei, la memòria preliminar que cal presentar per tal de sotmetre la iniciativa legislativa a la consideració del Govern, com a requisit previ perquè es pugui iniciar el procediment d'elaboració, ha d'incloure els aspectes següents (segons estableix l'acord del Govern de 19 de maig de 2009):

- a) Objectius de la iniciativa.
- b) Motius que la fan necessària (demandes socials, problemàtiques concretes, buit normatiu, adequació a la normativa comunitària o a normes bàsiques estatals, desenvolupament estatutari, mandat legislatiu, necessitat de refosa o d'actualització de la normativa anterior, entre d'altres).
- c) Efectes que tindria l'adopció de la llei sobre la normativa vigent (normativa que resultaria modificada o derogada).
- d) Relació amb altres iniciatives legislatives en tramitació.
- e) Conseqüències de no adoptar l'avantprojecte de llei.
- f) Descripció i avaluació d'altres opcions (no normatives i normatives) per assolir els objectius que es pretenen amb la llei.
- g) Valoració de l'afectació de la llei per la Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior.
- h) Avaluació dels efectes per als ciutadans i per a les empreses de l'aplicació de la llei (reducció de càrregues administratives i simplificació administrativa).
- i) Estimació dels efectes de l'aplicació de la llei sobre l'organització, el personal i el pressupost de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (si és el cas, determinar la configuració orgànica proposada, l'increment de dotacions de personal, l'impacte pressupostari previst a ingressos i despeses i si comporta la creació de noves entitats).
- j) Valoració dels efectes de l'aplicació de la llei sobre l'organització, el personal i el pressupost de les administracions locals de Catalunya.
- k) Anàlisi de la incidència de la iniciativa en el règim especial del municipi de Barcelona.

Aquesta memòria s'ha d'aprovar mitjançant acord del Govern, de conformitat amb l'article 36.2 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern.

2. Text de la disposició general

El text ha d'incloure, a més de la part articulada, el preàmbul o exposició de motius i les disposicions de la part final.

3. Memòria justificativa

La memòria justificativa ha de contenir la motivació del contingut material de la regulació, així com tots els altres aspectes que estableix l'article 63.2 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i, pel que fa als avantprojectes de llei i projectes de decret legislatiu, els previstos a l'article 36.3 a) de la Llei 13/2008, de 5 de novembre.

En tot cas, ha d'expressar el marc normatiu en què la proposta s'insereix, la justificació de l'oportunitat i l'adequació de les mesures proposades als fins que es persegueixen.

4. Llista de les disposicions afectades

En la llista de les disposicions afectades cal incloure la relació de normes que es despleguin i/o modifiquin per la proposta de disposició general, així com les normes a les quals es faci referència o remissió expressa. Si és el cas, la llista ha d'incloure la normativa comunitària de la qual derivi la disposició general.

5. Taula de vigències

En la taula de vigències de disposicions anteriors sobre la matèria objecte de regulació pel projecte de disposició general s'han de consignar de manera expressa les que han de quedar totalment o parcialment derogades. En el cas dels avantprojectes de llei que modifiquin una norma prèvia amb rang de llei, cal indicar també els preceptes que mantenen la vigència.

6. Estudis de concordances

En tots els projectes de disposicions generals és molt convenient indicar les concordances de la norma en projecte en relació amb la seva procedència.

Aquest estudi de concordances ha de constar en els projectes de disposició que tenen per objecte la modificació d'una norma prèvia i, en tot cas:

- a) en les regulacions de caràcter tècnic;
- b) en els projectes de textos refosos, respecte de cada un dels preceptes a refondre i els que són resultat de la refosa.

7. Memòria econòmica

D'acord amb la doctrina de la Comissió Jurídica Assessora, l'estudi econòmic, en termes de cost-benefici, denominat també memòria econòmica, ha d'estimar els costos i els beneficis que suposa l'aplicació de la norma projectada (per a les administracions i els pressupostos públics, els sectors afectats i els ciutadans) i ponderar els avantatges i els inconvenients que en relació amb els esmentats costos i beneficis se'n deriven per a l'interès general, de forma que permeti conèixer i justificar els efectes perseguits i, així, la racionalitat de la norma.

En cap cas, la memòria econòmica s'ha de limitar a afirmar que la disposició no comporta cap despesa per al departament proponent o per al sector públic de la Generalitat, sinó que ha de tenir un contingut valoratiu substantiu. A aquests efectes, la memòria econòmica inclourà com a mínim els continguts següents:

- a) Estimació de l'impacte econòmico-social: es tracta de quantificar de forma estimativa els costos i beneficis que la societat catalana obtindria de l'aplicació de la norma en termes de creixement econòmic, creació de llocs de treball, sostenibilitat ambiental, benestar de la població, equilibri territorial, desenvolupament cultural, etc., identificant com a mínim cadascuna de les fonts dels costos i beneficis esperats, encara que no sempre siguin traduïbles directament en xifres econòmiques.
- b) Estimació de l'impacte pressupostari per a la Generalitat: es tracta de quantificar (tant per a l'exercici en curs com per a cada un dels exercicis següents fins al de plena implantació o aplicació del projecte de normativa) l'impacte que previsiblement aquesta tindrà en els diversos ingressos i despeses del departament proponent, de la resta de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic. Per tal de facilitar la qualitat i suficiència de la informació relativa a l'impacte pressupostari per a la Generalitat, el Departament d'Economia i Finances podrà establir criteris i models per a la seva elaboració.

8. Informació relativa a la creació o modificació de serveis, òrgans o entitats

En cas de creació o modificació de serveis, òrgans o entitats, cal adjuntar també les informacions i estudis específics previstos per la normativa d'aplicació (article 63.3 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, relatiu a l'estudi de cost i finançament per a la creació o modificació de serveis, i acord del Govern de 23 de setembre de 2008, relatiu a la creació o presa de participació en entitats del sector públic).

9. Informe d'avaluació de l'impacte regulatori de les mesures proposades

E

En el cas d'elaboració de normativa que afecti l'activitat econòmica, cal informe d'avaluació de l'impacte regulatori de les mesures proposades per la disposició general (article 4 del Decret 106/2008, de 6 de maig, de mesures per a l'eliminació de tràmits i la simplificació de procediments per facilitar l'activitat econòmica) en el qual s'ha d'especificar detalladament:

- a) l'adequació de l'elaboració de la norma als principis, criteris i recomanacions que estableix la *Guia de bones pràctiques per a l'elaboració i revisió de la normativa*;
- b) la identificació i la quantificació de les càrregues administratives que la nova norma generarà a les empreses i els professionals, utilitzant el Model de Costos Estàndard, com a metodologia de referència.

10. Informe jurídic preliminar

L'informe preliminar de l'assessoria jurídica del departament promotor de la iniciativa normativa, previ al tràmit d'audiència interdepartamental, té per objecte:

- a) comprovar que l'expedient disposa de la documentació prevista a l'article 36 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, en cas d'avançprojectes de llei i projectes de decret legislatiu, i a l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, en la resta de projectes de disposició general;
- b) si escau, verificar que l'expedient conté l'informe d'avaluació de l'impacte regulatori previst a l'article 4 del Decret 106/2008, de 6 de maig;
- c) avaluar l'adequació de la proposta al marc normatiu vigent i a les directrius de tècnica normativa;
- d) indicar si la iniciativa s'ha de sotmetre a consulta d'òrgans externs al departament, i als tràmits informació pública i audiència als interessats.

11. Informe d'impacte de gènere

L'informe ha d'analitzar l'impacte de gènere de la disposició projectada i, si escau, proposar les modificacions oportunes. Des d'un punt de vista formal, l'anàlisi té la finalitat de detectar l'ús androcèntric del llenguatge i la utilització de termes que comportin discriminacions per raó de gènere; des d'una vessant material, es tracta de valorar la incidència de les mesures proposades tenint en compte el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en aplicació de la transversalització de gènere.