Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales

Encarna Bodelón y Noelia Igareda (editoras)

INDICE

1. Presentación

CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

2. Los planes de igualdad en las empresas y el Estatuto de Trabajadores (Carolina Gala Durán)
3. Los planes de igualdad en las empresas: un impulso necesario (Pilar Carrasquer Oto)

LAS DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

4. Los planes de Igualdad en la doctrina de los Tribunales (Mª Lourdes Arastey Sahún)

5. La negociación colectiva de los planes de igualdad en el convenio colectivo de la empresa (Gemma Fabregat Montfort)

6. Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados (Encarna Bodelón González y María Barcons Campmajó)

7. Resistencias en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas: una aproximación socio-jurídica (Lorena Garrido Jiménez)

ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

8. De la conciliación a la corresponsabilidad (Noelia Igareda González)

9. La violencia de género en los planes de igualdad (Gemma Sobrino González)

10. La administración pública en el fomento y control de la igualdad en las empresas (Sara Berbel Sánchez)

Anexo 1. Una Experiencia de Plan de Igualdad: MUTUALIA (Cristina Mendia Ibarrola)

Anexo 2. Siglas

PRESENTACIÓN

Este libro es el resultado final de la investigación y las jornadas "Igualdad y no discriminación en las empresas"[1] llevadas a cabo dentro del proyecto "El impacto de los planes de igualdad en las empresas" (i_PEM) (no. de referencia 4/09) subvencionado en el año 2009 por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El objetivo es plasmar un conjunto de reflexiones sobre el impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en la consecución de una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, en especial, a través de uno de los instrumentos más innovadores que la ley preveía, los planes de igualdad en las empresas.

Los planes de igualdad en las empresas han supuesto un avance en la actividad normativa de promoción de la igualdad de género en esferas donde tradicionalmente no se había intervenido hasta ahora. El inicial escepticismo del mundo empresarial a esta figura explica, en parte, la excesiva generalidad y la falta de precisión del texto normativo, y también algunos de los principales obstáculos en el desarrollo de los planes de igualdad tras la entrada en vigor de la LOIEMH.

Pero el deber de los poderes públicos de garantizar el derecho fundamental a la igualdad (Artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución española), legitima la actividad normativa que en ocasiones puede suponer un límite al derecho de libertad empresarial también consagrado en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 38 Constitución española[2]). De ahí, la aparición de los planes de igualdad como instrumento válido para la consecución de este objetivo en el ámbito empresarial.

A pesar de la importancia del objetivo que persigue la LOIEMH, y de los planes de igualdad, en particular, los escasos análisis realizados hasta la fecha sobre el impacto conseguido suelen ser muy negativos. En general se alega la escasa ambición del planteamiento inicial de los planes de igualdad: se trata de unos instrumentos limitados a un número muy reducido de empresas (aquellas con más de 250 trabajadores/as), un tipo de empresas que tiene un pequeño peso en el conjunto del tejido empresarial español. También se critica la falta de concreción legal de muchos aspectos de los planes de igualdad: por ejemplo, el deber sólo de negociar y no de acordar dichos planes de igualdad, la obligatoriedad o no de realizar un diagnóstico previo, la falta de un registro oficial por parte de las administraciones públicas de los planes de igualdad adoptados, la imprecisión de algunas de las medidas contenidas como por ejemplo la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo para asegurar el nuevo derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, entre otras.

No obstante, este libro, además de contribuir a este análisis crítico de la LOIEMH y del instrumento específico de los planes de igualdad empresarial, quiere igualmente evidenciar la

[1] Jornadas que tuvieron lugar el 29 de Junio 2012 en el Espai Francesca Bonnemaison, Barcelona.

[2] Artículo 38. CE
"Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación."

capacidad de transformación del derecho sobre nuestra realidad social. Es cierto, que hay un amplio consenso social sobre que en las cuestiones de igualdad de género, será imprescindible educar y sensibilizar a las generaciones venideras para conseguir desterrar ciertos estereotipos y prejuicios sexistas que permiten la pervivencia de desigualdad de hombres y mujeres en ámbitos como el mercado de trabajo. También es verdad que en numerosas ocasiones se critica que la simple garantía de la igualdad formal a través de las leyes, no produce una igualdad material en la sociedad, tal y como muestra cualquier estadística oficial sobre la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

Pero en ocasiones, el derecho sí que alcanza una función de transformación social, y se adelanta incluso al cambio social, cumpliendo una función de socialización y de orientación del comportamiento humano hacia ciertos ideales de justicia en los que esa sociedad cree. Éste creemos que es el caso en las leyes sobre igualdad de género. La LOIEMH pretende ser, y en ocasiones ha conseguido ser, un instrumento de cambio social, en campos de la realidad hasta hora poco permeables a demandas de justicia social que exigieran una mayor igualdad entre mujeres y hombres, como es el caso del mundo empresarial y del mercado de trabajo.

Además creemos que la coincidencia de la aprobación de la LOIEMH, y el despliegue de los planes de igualdad, con el nacimiento y generalización de la crisis económica, puede tener una lectura negativa, pero también otra positiva. Obviamente la parte negativa de esta coincidencia, ha supuesto que en muchas ocasiones la igualdad de género ha quedado relegada a un segundo plano (o simplemente ha desaparecido) del objetivo de actuaciones públicas y privadas en materia de condiciones laborales. También la crisis económica se ha utilizado muchas veces como un argumento para justificar o explicar la no actuación en materia de igualdad de género, o incluso el manifiesto incumplimiento de las obligaciones previstas por la LOIEMH.

Sin embargo, también podemos rescatar una lectura positiva de esta coincidencia, y es que, la crisis económica supone una oportunidad de mejora y transformación del modelo de producción económica y de organización laboral, hacia modelos más productivos, más eficientes, y también más justos. La igualdad de género se ha demostrado que es un instrumento valioso y generador de crecimiento económico, además de justicia social, por lo tanto, los planes de igualdad pueden resultar un instrumento válido de mejora empresarial, siempre y cuando exista un planteamiento a medio y largo plazo y una amplitud de miras más allá de la inmediatez cortoplacista.

Analizar el impacto y alcance de estos planes de igualdad en las empresas durante estos cinco años de vigencia de la LOIEMH es una tarea difícil, porque exige estudiar múltiples dimensiones de la actividad empresarial, económica, la negociación colectiva, la jurisprudencia relacionada así como el contenido y formas de los planes de igualdad empresariales aprobados durante este periodo de tiempo en nuestro territorio.

El presente libro pretende reunir análisis de este impacto de los planes de igualdad desde una valoración normativa, sociológica y política. Para ello, aglutina diferentes capítulos de autoras que centran su análisis en la aplicación de la ley, en el papel de la negociación colectiva en la elaboración de los planes de igualdad empresariales, en el análisis del contenido de los planes de igualdad (análisis tanto cualitativo como cuantitativo), en las valoraciones de algunas de las dimensiones contenidas en los planes de igualdad en las empresas, como por ejemplo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, en el papel de la

administración pública como impulsora de los planes de igualdad empresarial, o en la jurisprudencia que ha dado pie la aplicación de esta figura jurídica en nuestros tribunales.

La mayoría de las autoras son juristas, aunque también hay politólogas, sociólogas, y psicólogas. Aun así, hay algunas cuestiones que quedan apuntadas en esta publicación y que resultaría sumamente interesante que fueran investigadas y retomadas en profundidad desde otras disciplinas, como por ejemplo, estudios y análisis de la desigualdad salarial en las empresas por parte de economistas que pudieran evidenciar y explicar este fenómeno a nivel micro, entre otras cuestiones.

La publicación se nutre de los resultados del proyecto de investigación realizado por el grupo Antigona (los artículos de Noelia Igareda, Encarna Bodelón y Maria Barcons y Lorena Garrido) y de artículos solicitados a especialistas. En general, los resultados de nuestra investigación apuntan en una dirección semejante a la de las expertas invitadas a participar en la publicación. Sin embargo, no todas opiniones sostenidas por todas autoras son compartidas por las editoras. Así, en el tema de la pertinencia o no de la mediación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo claramente la opinión de nuestro grupo de investigación y de otras autoras es contraria a la utilización de dicha opción en caso de violencia como el acoso sexual o por razón de sexo.

Igualmente, la legitimidad o no de aplicar acciones positivas a favor de hombres en empresas y/o sectores empresariales feminizados es objeto de controversia, a pesar de la existencia de una línea jurisprudencial clara que exige que el grupo beneficiario de las acciones positivas acredite una posición minoritaria por razones de discriminación social histórica.

Por todas estas razones, nos gustaría que este libro pudiera ser de interés para todas aquellas personas que confían en las posibilidades del derecho en la promoción de una mayor justicia social. Pero también nos gustaría que sirviera de inspiración y de inicio de nuevas investigaciones, estudios y análisis sobre todos estos temas, de especial trascendencia para la vida y bienestar de millones de mujeres y hombres en este país.

Por último quisiéramos agradecer los artículos de todas las personas que han participado en el libro, así como las presentaciones de aquellas personas que tomaron parte en las jornadas y que por distinto motivos no pudieron hacernos llegar su texto escrito.

LAS RESISTENCIAS EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: UNA APROXIMACIÓN SOCIO-JURÍDICA[81]

Lorena Garrido Jiménez*

Sumario

1. Introducción 2. La LOIEMH como desarrollo del derecho a la igualdad efectiva 2.1 Los planes de igualdad como instrumento de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva 2.2 Igualdad en qué: el concepto de igualdad efectiva 3 La crisis como resistencia y no como oportunidad para un nuevo modelo de igualdad 4. Resistencias y limitaciones en la propia LOIEMH que han frenado el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas 5.Resistencias y limitaciones en los propios planes de igualdad en las empresas 6. Conclusiones 7. Bibliografía

1. Introducción

El presente capítulo realiza un análisis desde una perspectiva socio-jurídica de los planes de igualdad (PI) en las empresas, tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Se pretende conocer el grado de desarrollo de las medidas en el ámbito de la igualdad y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, a través del estudio de los planes de igualdad.

Para ello, se ha trabajado desde un enfoque socio-jurídico, con un análisis cualitativo de los planes de igualdad, utilizando además como estrategia la triangulación, basada en la diversidad de los métodos de recogida de datos.

La triangulación significa una pluralidad de enfoques e instrumentos de investigación y consigue aumentar la validez de los resultados y mitigar los problemas de sesgo "*Cuanto mayor es la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales*" (Rodríguez, 2005:1). En este sentido, se han analizado: los textos legales, los propios planes de igualdad, la doctrina jurídica tanto desde un punto de vista laboral, penal, así como desde la filosofía del derecho; la jurisprudencia y las opiniones y percepciones de las persones que han estado vinculadas a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad.

Se han realizado un total de 24 entrevistas y dos grupos de discusión, en 5 Comunidades Autónomas (Andalucía, Cataluña, Madrid, Valencia, Aragón y País Vasco) a personas de la Administración Pública con competencias en materia de planes de igualdad, a la representación sindical, a responsables de la parte empresarial, a consultoras especializadas y a personas expertas del ámbito universitario. Las entrevistas pretendían ver de qué manera se

*Profesora asociada Departamento de Ciencia Política y Derecho Público e Investigadora Grupo Antígona. Universidad Autónoma de Barcelona.

[81] El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación "El impacto de los Planes de Igualdad", Código 4/09, financiado por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad (antes Ministerio de Igualdad) para los años 2010-2012.

están desarrollando los diferentes ámbitos que el Art. 46 de la LOIEMH establece como ámbitos que debieran formar parte del plan de igualdad.

2. La LOIEMH como desarrollo del derecho a la igualdad efectiva

2.1 Los planes de igualdad como instrumento de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva

Cabe señalar que la LOIEMH supone un reconocimiento de las desigualdades por razón de género, pero también un intento de reconducir esas desigualdades elaborando un instrumento que de manera integral abordara las diferentes normas de discriminación que pueden sufrir las mujeres en el ámbito laboral.

En nuestro ordenamiento, podemos señalar que la interacción de los artículos 1, 9.2 y 14 de la CE dan cuenta de la naturaleza plural del principio de igualdad, que supone un desarrollo y un enriquecimiento del principio igualitario, al poner en relación la norma con la realidad, que es justamente lo que hace el concepto de igualdad sustantiva.

La igualdad sustantiva requiere la responsabilidad estatal y la ausencia de todo tipo de discriminación. Suscribimos que la LOIEMH refleja en su preámbulo una equiparación del concepto de igualdad efectiva con el de igualdad sustantiva, pero prefiriendo la terminología propia de la Carta Magna, que hace referencia a la efectividad de los derechos fundamentales en su art. 9.2 CE.

La conceptualización del derecho a la igualdad efectiva debe vincularse necesariamente con en el artículo 45.1 de la LOIEMH, cuando al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que es con esta finalidad con la que se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

En este contexto normativo, el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades constituye, en realidad, el medio a través del cual la Ley prevé que se debe encaminar la acción empresarial hacia una consecución de la igualdad sustancial, en el sentido que explica Ferrajoli, como constitutiva de un derecho fundamental, basado en el *"principio normativo de igualdad de derechos fundamentales – políticos, civiles, de libertad y sociales- y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad"* (Ferrajoli, 1999:24)

2.2 Igualdad en qué: el concepto de igualdad efectiva.

El concepto de igualdad sustantiva configurado por la doctrina y algunos instrumentos internacionales, es recogido en LOIEMH, bajo la terminología de igualdad efectiva. Se trata del derecho fundamental recogido en el Art. 14 CE que la LOIEMH se encarga de desarrollar, casi 30 años después de la entrada en vigor de la Carta Magna. La LOIEMH recoge la terminología conceptual recogida en el Art. 9.2 de la Constitución española, que manda a los poderes públicos asegurar el real y efectivo ejercicio de los derechos fundamentales. Sin embargo, creemos que este cambio de paradigma desde la igualdad de oportunidades hacia la igualdad efectiva, es reflejo de los instrumentos internaciones que regulan el derecho a la igualdad y no discriminación, especialmente por razón de sexo, así como todo el desarrollo de

la igualdad de trato y el derecho antidiscriminatorio en el ámbito comunitario.

El concepto de igualdad sustantiva posee un reconocimiento internacional[82], que surge en contraposición al concepto de igualdad formal, entendiendo que la sola equiparación formal, en el ámbito de atribución del derecho de igualdad a todas las personas, no ha sido suficiente para que todas las personas, entre ellas especialmente las mujeres, puedan disfrutar sus derechos civiles, sociales, políticos y económicos en una situación real, efectiva o de facto de igualdad.

El concepto de igualdad sustantiva implica una mayor cobertura de derechos, pues incluye la responsabilidad estatal frente a cualquier acción u omisión que pudiesen derivarse en una situación discriminatoria. Por otra parte, el concepto de igualdad compleja permite visibilizar la actuación conjunta y potenciadora de más de un motivo de discriminación. Se señala como ventaja de esta última el que permite la elaboración de políticas específicas.

Ambos conceptos implican ir más allá de la igualdad de oportunidades y de la igualdad de trato. Sin embargo, preferimos decantarnos por el concepto de igualdad sustantiva, que puede entenderse enmarcado en la terminología constitucional de igualdad real y efectiva. Además, el concepto de igualdad sustantiva permite visibilizar la responsabilidad estatal frente a acciones u omisiones que devengan en alguna forma de discriminación.

La igualdad sustantiva se refiere precisamente a la igualdad en derechos. Es decir, la igualdad sustantiva, según palabras de Ferrajoli (1999:82), puede ser definida como: "*la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los y las titulares somos entre sí diferentes".*

Por ello, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*,* que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.[83]

La importancia de este Tratado Internacional fue poner de manifiesto la ineficacia de la

[82] Según la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 12/2008), *«los Tratados Internacionales no constituyen canon para el enjuiciamiento de la adecuación a la Constitución de normas dotadas de rango legal (SSTC 49/1988, de 22 de marzo, FJ 14; 28/1991, de 14 de febrero, FJ 5; 254/1993, de 20 de julio, FJ 5)»* (STC 235/2000, de 5 de octubre, FJ 11), lo que no puede ser óbice para subrayar la importancia que reviste la remisión constitucional (art. 10.2 CE) a determinados instrumentos de Derecho internacional como criterio interpretativo de los derechos fundamentales. Según hemos reiterado en la STC 236/2007, de 7 de noviembre, *«esa decisión del constituyente expresa el reconocimiento de nuestra coincidencia con el ámbito de valores e intereses que dichos instrumentos protegen, así como nuestra voluntad como Nación de incorporarnos a un orden jurídico internacional que propugna la defensa y protección de los derechos humanos como base fundamental de la organización del Estado»* (FJ 3). Pues bien, tanto los textos de Derecho internacional general –entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984) incorpora el concepto de igualdad sustantiva, una definición amplia de la discriminación por razón de sexo y la responsabilidad estatal en su promoción y tutela.

[83] En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 Estados han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. España firmó la CEDAW en 1980 y entró en vigor el 5 de enero de 1984. Asimismo, España firmó el Protocolo Facultativo el 14 de marzo de 2000, ratificándose el día 6 de julio de 2001.

igualdad formal, así como las limitaciones del concepto de igualdad de oportunidades, hace ya 30 años. En efecto, la igualdad formal, en sociedades en las que la discriminación hacia la mujer es sistémica, no garantiza que las mujeres logren resultados no discriminatorios. De ahí que se requiera de una igualdad sustantiva que implica redistribución de recursos y de poder, junto a un pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres.

La CEDAW, al pretender eliminar la discriminación "de *iure"* y "de *facto"*, pretende lograr no sólo la igualdad "de iure", sino la igualdad "de facto" o igualdad real o sustantiva. El objetivo es la transformación social, el cambio social que va más allá del cambio legislativo, aunque lo incluye. Es más, la igualdad "de iure" se concibe sólo como un medio para lograr la realización práctica del principio de igualdad. Es importante notar que tampoco la igualdad "de iure" se concibe como un tratamiento exacto por parte de la legislación a hombres y mujeres. Se trata de una igualdad basada en el goce y el ejercicio de los derechos humanos que, por lo tanto, permite trato distinto, aún por parte de la ley, cuando la situación es distinta. En la terminología de la CEDAW son las medidas especiales de carácter temporal y que nuestra LOIEMH denomina acción positiva.

Suscribimos plenamente lo señalado por Facio (2008:9) cuando señala la relevancia de la CEDAW, puesto que instaura el concepto de igualdad sustantiva, conformada por la interacción de dos principios contenidos en la misma convención. Estos dos principios son:

1- El principio de no discriminación (Art 1º CEDAW)[84]
2.- El principio de la intervención o responsabilidad estatal[85]. (Arts. 2 a 16)

El carácter de derecho fundamental del derecho a la igualdad, no siempre ha recibido el tratamiento que correspondería a su pertenencia a los derechos de primera generación. Lamentablemente, se lo ha equiparado en su desarrollo con los derechos económicos, sociales y culturales, que sí que podrían estar sujetos a una consecución progresiva vinculada al desarrollo y recursos de los estados[86].

Así, el advenimiento de la crisis económica en España, cuyo inicio en el año 2007 coincide con la promulgación de la LOIEMH, ha servido de justificación para la aparición de una clara y potente resistencia al desarrollo de la igualdad real y efectiva, y de los planes de igualdad.

---

[84] Artículo 1 CEDAW: "*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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"*

[85] El Estado está obligado a adoptar todo tipo de medidas para eliminar la discriminación en todas las esferas de la vida de las mujeres.

[86] Esta argumentación que vincula el desarrollo del derecho a la igualdad con crecimiento económico puede ser más patente en momentos de crisis económica como la que se está viviendo a nivel internacional. Por ejemplo, en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera laboral, se había interpretado que el Estado no tenía que cumplir inmediatamente con este derecho si no tenía recursos suficientes para garantizar, por ejemplo, el acceso de las madres trabajadoras a una serie de condiciones que les permitieran gozar de este derecho en igualdad con las y los trabajadores que no tienen responsabilidades de cuidado de familiares. En esta interpretación prevalece el derecho al trabajo, por sobre el derecho a la igualdad, interpretación contraria a la esencia del derecho a la igualdad.

Una experta Catedrática de derecho laboral lo expresa con las siguientes palabras:

"En mi opinión la LOIEMH es una ley técnicamente buena, una de las mejores de Europa y por tanto del mundo, reconoce y ataca los temas esenciales, la transversalidad de género y la corresponsabilidad constituyen sus ejes de actuación, asume y define los conceptos esenciales, discriminación indirecta y acción positiva, intenta crear instrumentos para eliminar una de las formas más devastadoras de discriminación, la violencia de género en el empleo, sin embargo ha debido desarrollarse en un contexto de crisis sistémica que está poniendo en peligro todos los progresos realizados en el Estado social en las últimas décadas y si en momentos de bonanza la igualdad de género no constituye un tema prioritario más que formalmente, en momentos de crisis se convierte en un lujo inasumible económicamente ya que, no se puede ocultar, tiene un coste económico importante tanto en el sector público (servicios de cuidado, Ley de Dependencia) como en el privado (planes de Igualdad). Por ello, aunque valoro positivamente la Ley me temo que su impacto real no va a ser de calado ya que, como puse de manifiesto cuando se adoptó, constituye un punto de partida no un punto de llegada, establece metas a conseguir y las bases para hacerlo pero su desarrollo a partir del comienzo de la crisis se ha convertido, insisto, en un lujo inasumible para los poderes públicos, de hecho las medidas que se están adoptando para contener el déficit público están afectando mucho mas desfavorablemente a las mujeres que a los hombres." (AX5)

Sin embargo, en mi opinión el derecho a la igualdad como derecho fundamental es uno de los derechos que no pueden limitarse y por lo tanto, es más correcto interpretar que este derecho crea obligaciones de efecto inmediato, que no están sujetas ni a la realización progresiva ni a la disponibilidad de recursos. Por ende, el Estado está obligado a garantizar el derecho de las mujeres y los hombres a no ser discriminadas/os en el ámbito laboral. Los Estados tienen la obligación jurídica de adoptar medidas "deliberadas, concretas y encaminadas" a la realización de los derechos para todas y todos.

La igualdad sustantiva que incorpora la CEDAW, no consiste en simplemente igualar a las mujeres con los hombres de manera formal o de manera de conceder siempre y en cada caso idénticos derechos. El propio instrumento internacional la define como *"una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas"*. Para la consecución de la igualdad sustantiva se debe lograr, conjuntamente, la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados[87].

Esto implica que en algunas ocasiones, dependiendo del impacto de los factores biológicos y sociales, las mujeres tendrán que ser tratadas idénticamente a los hombres y en otras ocasiones se tendrá que tratar a hombres y mujeres de forma distinta, a veces, otorgando ciertas "ventajas" a las mujeres para corregir la histórica desigualdad padecida por las mujeres, a través de instrumentos temporales y proporcionales, como son las acciones positivas. Sin embargo, la mayoría de las veces, el camino para conseguir la igualdad

[87] Por tanto, podríamos resumir que, para lograr esa igualdad substantiva en todas las esferas la CEDAW requiere, además de las acciones en los tres niveles de respetar, proteger y garantizar, de dos tipos de acciones por parte del Estado:

1- Acciones para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
2- Acciones para corregir las desigualdades de poder entre hombres y mujeres.
3-

sustantiva tendrá que realizarse a través del rediseño de las políticas públicas, las leyes, las instituciones, etc. para que el estándar en todas ellas no sea el hombre blanco, adinerado, adulto y propietario (ideario instaurado con la Ilustración), sino un estándar más inclusivo de la diversidad humana.

En este sentido, se muestra en las entrevistas que se percibe la LOIEMH como un intento de cambio social en materia de igualdad:

"Yo creo que desde la ley se quiere forzar que haya algún tipo de cambio, porque realmente estábamos muy atrás en el panorama europeo, no hay más que ver las estadísticas, de todo lo que tiene que ver con el empleo las mujeres protagonizan todos los peores escenarios: la temporalidad, el tiempo parcial, el menor salario, la discriminación, en general, la segregación que decimos, y yo creo que el Gobierno algo quiere hacer con eso, algo necesita hacer, yo creo que es una voluntad que es muy loable, pero que no puede acabar con promulgar una ley, y eso es lo que ha pasado, todas las buenas intenciones se agotaron ahí y luego nos hemos quedado, colectivamente, ¿eh?, como sociedad." (Representante de la administración pública - MA1)

En nuestro ordenamiento, podemos señalar que la interacción de los artículos 1º, 9.2 y 14 de la Constitución española dan cuenta de la naturaleza plural del principio de igualdad, que supone un desarrollo y un enriquecimiento del principio igualitario, al poner en relación la norma con la realidad, que es justamente lo que hace el concepto de igualdad sustantiva. Rubio (1995:259), señala al respecto *"el necesario nivel de abstracción que el mandato general de igualdad exige, y la necesaria concreción que la corrección de las desventajas sociales impone para superar desigualdades y discriminaciones, y hacer de las garantías constitucionales instrumentos adecuados a la realidad en la que los derechos han de actuar y respetarse".*

La LOIEMH no utiliza el concepto de igualdad sustantiva, a pesar de ser un concepto que forma parte del sistema normativo español, en virtud de la suscripción de la CEDAW y su Protocolo Facultativo, por parte del Estado español. Sin embargo, podemos entender como asimilable el concepto de igualdad efectiva al de igualdad sustantiva, pues se trata de una igualdad cuya verificación de consecución se pone en los resultados, en el entendido que, a pesar de la igualdad formalmente reconocida, no ha sido posible su concreción real. De este modo, nos encontrándonos en pleno camino de transformación social con la incorporación de las tres herramientas incorporadas desde el movimiento feminista, a saber, la aplicación de la perspectiva de género, la transversalidad y la acción positiva.

El concepto de igualdad sustantiva, no recogido en la normativa estatal más que cuando hace referencia a los Tratados Internaciones que entran a formar parte del ordenamiento, ha sido utilizado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) de 59/2008, 14 de mayo de 2008, referido al recurso de inconstitucional interpuesto en relación al art. 153.1 del Código penal, modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, estableciendo la necesaria vinculación entre la existencia de la violencia de género como un impedimento para la consecución de una igualdad sustantiva.

El TC señala que en aras de la protección de la igualdad es posible y muchas veces necesario un tratamiento diferenciado, que rompe el principio de igualdad de trato, en aras de una

igualdad real y efectiva, a través de lo que la actual LOIEMH y la consagrada jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo (TJCE) consagran como acción positiva.

El derecho a igual tratamiento posee un carácter derivado, siendo el derecho a ser tratado como igual, un derecho originario y fundamental. Ello nos vuelve a mostrar la insuficiencia del concepto de igualdad de trato y la necesidad de consolidar el derecho a la igualdad sustancial, real o efectiva, como el mandato del art. 14 de la Constitución, desarrollado a través de la LOIEMH.

En el ámbito de la responsabilidad estatal, podemos señalar toda la regulación de las políticas públicas, que en virtud de la LOIEMH han de incorporar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, la perspectiva de género y la transversalidad, a fin de hacer real el principio de igualdad efectiva.

De la misma forma, en el ámbito jurisdiccional, podemos señalar una evolución favorable en la relación del derecho a la igualdad y su mandato no discriminatorio con el derecho a la tutela judicial efectiva, en virtud del requerimiento de un canon reforzado del derecho a la igualdad y no discriminación, especialmente por razón de sexo[88]**.** En este sentido, las resoluciones judiciales en que se alegue vulneración del derecho a la igualdad, al existir una discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), deben además velar por no incumplir el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE, constituyendo doctrina consolidada que las exigencias de un derecho a la tutela judicial efectiva son distintas y más estrictas, "más reforzadas"[89].

Así el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia establece que la vinculación de los dos preceptos constitucionales conlleva *el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, favorable o adversa, que es garantía frente a la arbitrariedad e irracionabilidad de los poderes públicos"*.[90]

Este derecho implica a su vez, según el propio TC:

i) Que la resolución ha de estar motivada, es decir, *"contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión"*[91].

ii) Que la motivación debe contener una fundamentación en Derecho, que conlleva la garantía que la decisión no sea consecuencia de una aplicación arbitraria de la legalidad, que no resulte manifiestamente irrazonado, irrazonable o incurra en un error patente, ya que en tal caso, *"la aplicación de la legalidad sería tan solo mera apariencia"*[92].

[88] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 28/2005, de 14 de febrero, FJ 5; 203/2002 de 28 de octubre FJ 3

[89] STC 196/2005 de 18 de julio, FJ 3; 28/2005 de 14 de febrero, FJ 3; 112/2004 de 12 de julio FJ 4

[90] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 112/1996, de 24 de junio, FJ 2; 87/2000, de 27 de marzo, FJ 6

[91] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 58/1997, de 18 de marzo, FJ 2; 25/2000, de 31 de enero, FJ 2

[92] STC 92/2008, de 21 de julio FJ 6; 262/2006, de 11 de septiembre FJ5; 221/2001, de 31 de octubre FJ 6; 82/2001 de 26 de marzo FJ6; 87/2000 de 27 de marzo FJ3;

Podemos destacar la relevancia de que el Tribunal garante de la constitucionalidad vincule de manera estricta el derecho a la igualdad y su prohibición con la no discriminación con la garantía a la tutela judicial efectiva, y por tanto, con la exigencia a las resoluciones judiciales de un canon de fundamentación, como por ejemplo en STC 92/2008, de 21 de julio[93] .

Por tanto, la igualdad sustantiva requiere la responsabilidad estatal, tanto desde la configuración y ejecución de políticas públicas, así como en la tutela judicial efectiva de cualquier vulneración al derecho a la igualdad efectiva, garantizando la ausencia de todo tipo de discriminación[94].

2.3 Modelos de igualdad.

Bobbio (1993:53-54) indica que si se afirma que dos personas son iguales, sin otra determinación, no significa nada en el lenguaje político, si no se específica de qué entes se trata y respecto a qué cosas son iguales, es decir, si no se está en condiciones de responder a dos preguntas:

a) ¿igualdad entre quiénes?
b) ¿igualdad en qué?

El autor señala que para precisar el contenido y alcance de la igualdad, es posible contraponerla a la libertad, que es una cualidad o propiedad de la persona (no importa si física o moral), y por lo tanto su significado dependen de la cualidad o propiedad a que se refieran los distintos aspectos de la persona. En cambio, la igualdad es para Bobbio "*pura y simplemente un tipo de relación formal, que se puede colmar de los más diversos contenidos"*. Para ejemplificar esta afirmación, señala que mientras la expresión "X es libre" tiene sentido, la expresión "X es igual" no posee sentido si no se le da un carácter relacional, a saber, igual a qué, a quien o en qué.

El mismo autor (1995:108) reitera que la igualdad puede ser un concepto abstracto que se puede interpretar de diversas maneras, por lo que señala que el concepto de igualdad es en sí mismo siempre relativo y nunca absoluto. Dicha relatividad Bobbio la sitúa en tres variables a tener en cuenta en cualquier discurso sobre igualdad, a saber:

a) los sujetos entre los cuales se pretende repartir los bienes y las cargas.
b) Las utilidades y los gastos a repartir.
c) Los criterios que se adoptan para repartirlos

---

[93] *"Nos encontramos, por tanto, ante resoluciones judiciales especialmente cualificadas por razón del derecho fundamental a cuya efectividad sirve el precepto legal cuya interpretación se cuestiona, sin que a este Tribunal, garante último de los derechos fundamentales a través del recurso de amparo, pueda resultarle indiferente aquella cualificación cuando se impugna ante él este tipo de resoluciones, pues no sólo se encuentra en juego el derecho a la tutela judicial efectiva, sino que puede producirse un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pretensión ante el órgano jurisdiccional, con independencia de que la declaración de la lesión sea sólo una de las hipótesis posible."*

[94] Un excelente trabajo sobre el derecho discriminatorio puede encontrarse en Barrere, M.A. (1997: 35) "La autora plantea la necesidad de concebir el término discriminación más allá de su significado neutral de simple diferencia, muchas veces incluso peyorativo de diferenciación injusta y arbitraria que considera únicamente el significado relativo a la desigualdad, sin considerar la posibilidad de discriminaciones entre personas del mismo grupo o de diferentes grupos. También en Barrere, M.A.(2002:23), la autora resalta la dificultad de reconceptualizar conceptos jurídicos ante usos jurídicos dominantes.

De esta manera, las preguntas a responder serán, igualdad si, pero:

a) ¿entre quienes?
b) ¿en qué?
c) ¿bajo que criterio?

La relevancia de estas preguntas radica en que la igualdad se erige, según Bobbio como "*un máximo ideal o incluso el último de una comunidad ordenada, justa y feliz, y, por tanto, por un lado, como una aspiración permanente de los hombres que viven en común, y, por la otra, como un tema constante de las teorías y las ideologías políticas, normalmente se asocia al ideal de la libertad, que también se considera que tiene un carácter supremo o final*" (1995:123)

Otro pensador que nos ayuda a establecer qué concepto de igualdad estamos analizando es Luigi Ferrajoli (1997:74-76) quien plantea un análisis de los conceptos de igualdad y de la diferencia, con la intención de aclarar las relaciones de negación o implicación que se sigan de los diversos significados que quiera dárseles. Para ello, plantea cuatro modelos de la configuración jurídica de las diferencias.

El primero de los cuatro modelos de la relación entre derecho y las diferencias es la *indiferencia jurídica de las diferencias*. Según este modelo, las diferencias no se valorizan ni se desvalorizan, no se tutelan ni reprimen, no se protegen ni se violan. Simplemente se ignoran. Ferrajoli ejemplifica este modelo con el paradigma hobbesiano del estado de naturaleza, que confía a las relaciones de fuerza la defensa, o por el contrario, la opresión de las diversas identidades. Si el destino de la diferencia de sexo se confía a la fuerza, ésta se resuelve en la sujeción de hecho de la mujer al poder masculino y en su relegación al papel doméstico *natural* de mujer y madre.

El segundo modelo planteado por el autor es el de la diferenciación jurídica de las diferencias, que se expresa en la valoración de algunas identidades y en la desvalorización de otras, creando, por tanto, jerarquizaciones de las diferentes identidades. Es decir, unas identidades diferentes (en virtud de sexo, nacimiento, etnia, religión y otras) son valoradas como estatus privilegiados, mientras las otras (tales como mujer, negro, judío, apátrida) se asumen como estatus discriminatorios y fuentes de exclusión y sujeción. Ferrajoli sitúa este modelo en los orígenes de la modernidad, cuando la igualdad y los derechos universales aparecen pensados y proclamados sólo sobre un cierto grupo (sujeto macho, blanco y propietario). En este modelo las diferencias son pensadas y sancionadas como desigualdades.

El tercer modelo descrito por Ferrajoli para la relación entre derecho y diferencias, es el de la *homologación jurídica de las diferencias.* Las diferencias son valorizadas y negadas, en nombre de una abstracta afirmación de igualdad. Más que la elaboración de estatus de privilegios, se desplazan o incluso pueden ser reprimidas y violadas en el marco de una homologación, neutralización e integración general. Se opone al modelo anterior porque no acentúa las diferencias, sino que las anula formalmente. Se presenta como análogo al tener en común la implícita asunción de una identidad, ya sea puesta en términos de sexo, clase, adhesión ideológica o religiosa, como *normal,* a su vez que *normativa*. Este modelo es el que se enmarca en una igualdad formal, que respecto de las mujeres no propicia una discriminación en el plano jurídico, en el sentido de reconocimiento de iguales derechos, pero que por ocultar las diferencias, la mujer termina penalizada de hecho por los amplios márgenes de inefectividad de la proclamada igualdad.

El cuarto modelo propuesto por Ferrajoli de configuración jurídica de las diferencias, es el de *igual valoración jurídica de las diferencias*, basado en el *"principio normativo de igualdad de derechos fundamentales – políticos, civiles, de libertad y sociales y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad"* (Ferrajoli,1994:24)

Este último modelo se diferencia del primero en que en vez de ser indiferente o simplemente tolerante con las diferencias, garantiza a todas las personas su libre afirmación y desarrollo, no abandonándolas a la ley del más fuerte, sino haciéndolas objeto de "esas leyes de los más débiles que son los derechos fundamentales".

En virtud de estos cuatro modelos expuestos, el autor señala (1999:76-77) que la igualdad en los derechos fundamentales resulta así configurada como *"el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás".*

Ferrajoli pone énfasis en la efectividad normativa del respeto a las diferentes identidades, entendiendo que justamente las diferencias pesan en las relaciones sociales como factores de desigualdad en violación de la norma sobre la igualdad, siendo necesarias no sólo las formulaciones normativas de los derechos, sino también su garantía de efectividad.

Asimismo, el jurista (1999:82) posiciona la igualdad como norma y las diferencias como hechos, señalando que sólo bajo esta concepción el derecho de igualdad adquiere sentido en cuanto criterio de valoración que permite reconocer y contestar la inefectividad de la primera respecto del tratamiento de hecho de las diferencias.

En cuanto a las dimensiones de la igualdad, que desde el Estado moderno llamamos igualdad en los derechos y que Ferrajoli denomina igualdad jurídica, el autor refiere que son dos: por un lado la extensión de la clase de sujetos a que se refiere la igualdad (todos), y por otra parte, la cantidad de derechos que le son reconocidos y garantizados de forma universal. Bajo ambas dimensiones, igualdad jurídica y el universalismo de los derechos fundamentales, entendida esta última en cuanto todos somos igualmente titulares del mismo derecho fundamental, son la misma cosa.

La distinción relevante surge entre las diferencias como elemento inherente a la igualdad, en contraposición a las desigualdades o discriminaciones. Las diferencias individualizan a la persona y que, en cuanto tales, son tuteladas por los derechos fundamentales. Las diferencias devienen en identidades y las desigualdades -económicas, sociales- devienen en la formación de diversas esferas jurídicas. Las discriminaciones son las desigualdades antijurídicas, que deben ser removidas por garantías idóneas, como principal objetivo de cualquier política democrática de derecho. Es en este ámbito donde la regulación de los Planes de Igualdad, su promoción, desarrollo y las sanciones por su incumplimiento constituyen una herramienta para hacer real y efectivo el derecho a la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de las condiciones laborales.

La LOIEMH, no obstante reconocer que la igualdad formal no ha devenido en una igualdad efectiva, se desmarca de una legislación diferenciadora para conseguir la igualdad. Por el contrario, utiliza las técnicas de la acción positiva, la representación equilibrada y la aplicación del principio de transversalidad para promover y garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad, a través de diversas regulaciones que proscriben cualquier tipo de

discriminación e integrando (no diferenciando) los derechos de las mujeres[95].

En este aspecto, seguimos la idea de una conceptualización dual en el tratamiento de la igualdad en nuestro ordenamiento jurídico, pues está consagrada como un principio general de derecho que atraviesa todo el ordenamiento, pero que además está consagrado como un derecho fundamental, tanto por el ordenamiento jurídico internacional, como en la propia consagración del artículo 14 de la CE.

En esta línea es posible afirmar que la igualdad es un derecho, pero no se trata sólo de un derecho determinado, sino de un principio que atraviesa y le da contenido a todos los restantes derechos humanos. Tal y como Facio (2008:23) recalca la importancia de recordar que este principio, tal como se presenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no es descriptivo de la realidad, sino que precisamente se presenta como un principio normativo, no en términos de ser, sino de deber ser[96].

En este sentido es relevante el análisis que realiza Nancy Fraser (2006:33-34), en cuanto a que las cuestiones de discriminación por razón de género no pueden analizarse sólo en el ámbito de una cuestión redistributiva, pues también hay una necesidad del reconocimiento como iguales entre mujeres y hombres. En el ámbito de los planes de igualdad, es posible constatarlo de forma más clara en la necesidad de incluir aspectos tales como el acoso por razón de sexo y el uso no sexista del lenguaje.

Sin embargo, esta vinculación conceptual en ocasiones es difícil de ver por las partes vinculadas a la negociación o implantación de un plan de igualdad. Así una profesional encargada en una consultora de llevar a cabo el proceso de diagnóstico y redacción del plan de igualdad señala:

"Si, porque en el fondo te dicen: "pero esto (el lenguaje no sexista) no tiene nada que ver con la igualdad" (CX2).

En el ámbito comunitario, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)[97], en su considerando número 2 establece que:

"La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la

[95] Preámbulo LOIMH: *"Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo".*

[96] Como consecuencia de lo anterior, la autora descarta la utilización del término equidad, puesto que además de carecer de reconocimiento en materia de derechos humanos, se trata de un concepto esgrimido como más inclusivo de la diversidad humana, como si el concepto de igualdad no partiera precisamente del reconocimiento de las diferencias reales e imaginarias entre los géneros. La autora precisa justamente lo que no es la igualdad como principio que da contenido a los restantes derechos fundamentales: la igualdad jurídica no es sinónimo de semejanza, identidad o similitud entre los sexos.

[97] DO 204/23 de 26.07.2006

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una "misión" y un "objetivo" de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades".[98]

La normativa comunitaria restringe la terminología de la igualdad al ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato. La aplicación de dichos principios, sin embargo, ha de vincularse con una conceptualización de igualdad en el resultado, al prohibir todo tipo de discriminación, directa o indirecta. Sin embargo, tal como señala Barrere (1997) se ha considerar tanto la discriminación grupal como intragrupal, cuestionando los mecanismos de opresión que podrían perpetuar situaciones discriminatorias

El desarrollo del derecho a la igualdad efectiva a través de la LOIEMH, plantea una regulación de carácter transversal y la incorporación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una nueva etapa de cambios sociales, políticos y jurídicos, desarrollados normativamente a través de la institucionalización de las políticas públicas de género (Astelarra, 2005:137).

Esto supone que el desarrollo del derecho a la igualdad efectiva a través de la LOIEMH implica también replantear el modelo de ciudadanía. El modelo de ciudadanía imperante como paradigma desde la Ilustración, con el reconocimiento de derechos civiles y políticos, fue negado a las mujeres, a quienes se concibió en un papel social asociado al matrimonio. Estableció la división de la esfera pública, vinculada al mercado laboral, con una valoración social y económica que otorga ejercicio de derechos, como espacio reservado para los hombres, y la esfera privada, vinculada a lo doméstico, al cuidado de otras personas, con una falta de reconocimiento social, económico, además de la consecuente exclusión de derechos que se otorgan sólo en y para la esfera pública. Veremos cómo este modelo no ha sido aún transformado de manera absoluta[99].

La inclusión de las mujeres en el ámbito público del ámbito político, es un proceso aún inacabado, como lo demuestran las medidas de representación equilibrada en las listas electorales, que no de paridad, que la LOIEMH consagra. A esta exclusión, aún no superada completamente, hay que añadirle que el actual concepto de ciudadanía está centrado en la pertenencia al ámbito laboral formal, espacio que, por una parte, no reconoce todo el trabajo doméstico y de cuidados que realizan muchas mujeres, y por otra parte, es un espacio donde las mujeres aún padecen discriminaciones y segregaciones.

---

[98] El considerando antes citado se refiere a la igualdad en términos genéricos, sin especificar a qué tipo de igualdad se refiere. Por ello, podría desprenderse que la igualdad en sí misma constituye un principio fundamental del derecho comunitario. Sin embargo, el propio título de la Directiva 2006/54/CE se refiere a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tratándose de un marco normativo de cumplimiento obligatorio por parte de los Estados miembros, pero que concreta la aplicación del principio general de derecho en el específico ámbito del empleo y ocupación. La normativa comunitaria restringe la terminología de la igualdad al ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato. La aplicación de dichos principios, sin embargo, ha de vincularse con una conceptualización de igualdad en el resultado, al prohibir todo tipo de discriminación, directa o indirecta. Sin embargo, se ha considerar tanto la discriminación grupal como intragrupal, cuestionando los mecanismos de opresión que podrían perpetuar situaciones discriminatorias.

[99] Un desarrollo sobre las críticas feministas al modelo de ciudadanía ilustrado puede ser encontrado en Amorós, C y Miguel, A., (2005*):Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización. Vol 1*, Madrid: Minerva Ediciones. También en Tremosa, L. y Calvet, Mª D. (2001):"Las olvidadas de la Historia", en *Mujer y Ciudadanía. Del derecho al voto al pleno derecho*, Barcelona:Editorial Bellaterra,

En este sentido, esta vinculación del concepto de ciudadanía como pleno ejercicio de derechos por parte de mujeres y hombres, ha encontrado resistencia en los planes de igualdad, pues aún se consideran estos aspectos de igualdad material como un "asunto de mujeres". Así ha aparecido insistentemente en uno de los grupos de discusión:

"Uno de ellos yo pienso que es que aún se vincula los planes de igualdad que es cosa de mujeres. Yo creo que es más importante, desde mi punto de vista, que no se sensibiliza de que es una cosa que es para todos." (FG2)

"Es que a mí lo único que me han dicho es: "¿Vas al cursillo? Ahí sólo son mujeres". El plan de igualdad es una ley orgánica, o sea, no es porque te des de baja por maternidad, porque eso es lo que piensan, el plan de igualdad, piensan, la baja de maternidad o los descansos o las cosas esas. Y no, no, abarca mucho más, ... mucho y es complicado." (FG2)

"Que parece que ellos piensan que está más enfocado hacia las mujeres y por eso parece que pasen un poco." (FG2)

Las mujeres aún no son plenas dueñas de espacios privados diferenciados de lo doméstico, habiendo ingresado en el mundo de las relaciones laborales remuneradas, pero sin una nueva redistribución de las tareas domésticas y de cuidado. De esta forma, la presencia femenina en lo público aún no ha logrado revolucionar el sistema de repartición de labores domésticas, quedando pendiente la reivindicación de espacios privados para las mujeres no vinculados a los cuidados de otras personas. La regulación de la corresponsabilidad como fin y la conciliación como un medio para lograrlo, se encuentra presente dentro de los contenidos mínimos que debe contemplar un plan de igualdad.

La construcción de un nuevo modelo de ciudadanía universal y global se basaría en el reconocimiento y en la incorporación de la diversidad humana y, en concreto, en el reconocimiento de la experiencia, de la vida de las mujeres, a la hora de definir sus derechos[100].

En el contexto de ciudadanía vinculada al estado de bienestar, Bodelón (2009) nos muestra como la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres no acabó con las limitaciones de la ciudadanía de las mujeres, pues su reconocimiento por parte de un modelo de Estado de bienestar, también significó un recorte en los derechos de las mujeres, al vincular el disfrute de esos derechos a la incorporación de la mujer a un modelo de trabajo productivo típicamente masculino. Es decir, nos incorporamos a lo público, sin modificar la asignación de derechos y deberes en lo doméstico.

[100] Encarna Bodelón (1995) afirma que el pleno reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las mujeres puede ser abordado desde perspectivas diferentes, que resume en tres modelos:
a) La incorporación de las mujeres a los modelos tradicionales de ciudadanía. La autora identifica este modelo con las posiciones del feminismo radical, con la reivindicación del reconocimiento de la ciudadanía femenina, adicionando a las mujeres a las construcciones de ciudadanía existentes. Muestra como un logro positivo la consecución de hitos tan relevantes como el derecho al voto, pero señalando las limitaciones en cuanto a poder mostrar la experiencia de vida de las mujeres, excluyendo así una parte de sus derechos.
b) La redefinición de la ciudadanía desde la reivindicación de un nuevo universalismo sexualmente neutral. Quienes creen en este modelo propondrían frente a las insuficiencias de un modelo actual, la creación de un sujeto sexualmente neutro. Pero la no incorporación de una perspectiva de género podría continuar perpetuando falsos modelos universalistas.
c) El reconocimiento de las mujeres, para construir un modelo universal y diverso de ciudadanía.

Estamos en presencia de la incorporación de las mujeres a los derechos civiles, políticos y sociales de ciudadanía, pero en un modelo de asimilación de las mujeres al ciudadano masculino, cuestión que también se refleja en el ámbito de la empresa. No hay una transformación social, sino simplemente un espejismo de participación que reclama de las mujeres más deberes que derechos (Bodelón, 2009)[101].

Estas aseveraciones han de vincularse con el derecho a la conciliación a fin de conseguir la corresponsabilidad de mujeres y hombres, que establece la LOIEMH. Sin embargo, la mayoría de las propuestas de los Planes de Igualdad van encaminadas a reforzar la idea de una conciliación de y para mujeres, que no rompería los estereotipos que fundamentan la discriminación por razón de género en el ámbito laboral y no se producirían un verdadero cambio social en la redistribución de las labores domésticas.

Es posible constatar, tal como señala el Preámbulo de la LOIEMH, la consecución de la igualdad formal de derechos, pero sin la modificación de la concepción de ciudadanía heredada de la Ilustración. Sin embargo, esta igualdad de derechos, en especial el sufragio como expresión política de la ciudadanía, no implica necesariamente la misma posibilidad de ejercerlos. Se constatan otras diferencias que conducen a que la ciudadanía no tenga el mismo valor efectivo para las distintas categorías de la población, como por ejemplo, la clase social, el origen, las opciones sexuales, y nada menos que el sexo (en el cual comprendemos a aproximadamente un 50% de la población) generan desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos que no son resueltas con el reconocimiento formal.

3 La crisis como resistencia y no como oportunidad para un nuevo modelo de igualdad.

La LOIEMH entra en vigencia en el ordenamiento jurídico casi de forma coincidente con el desencadenamiento de una crisis de carácter económica y globalizada. La LOIEMH debe situarse como un punto de partida en el largo camino para la eliminación de los obstáculos que impiden una igualdad real y efectiva, que Ley Orgánica en su preámbulo ejemplifica que es el ámbito de las relaciones laborales donde podemos encontrar mayores ejemplos.[102].

La actual crisis económica estalla en Estados Unidos de Norteamérica en septiembre de 2008, si bien sus primeros inicios se hacen notar hacia el 2007, casi conjuntamente con la entrada de la LOIEMH en el ordenamiento jurídico español.

Las tasas de desempleo han mostrado un progresivo aumento, sin embargo, estas cifras no pueden ser analizadas sin tener en cuenta el impacto de género diferentes en hombres y mujeres. Debe tenerse en cuenta que la participación de las mujeres en el mercado laboral no se realiza en igualdad de condiciones: la calidad del empleo que desarrollan las mujeres; las situaciones que las siguen poniendo en una situación de mayor precariedad laboral, reflejadas

---

[102] Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2006, dada a conocer por el INE, que permite comparar con criterios homogéneos las diferentes realidades de la UE, en cada nivel salarial el de las mujeres es inferior al de los hombres. Siendo el salario bruto anual en el año 2006 para los varones de 22.051 euros, frente a 16.245 euros para las mujeres. En todas las actividades económicas las mujeres perciben un salario inferior al de los varones, y entre estas actividades, la brecha salarial es más amplia donde hay mayor número de trabajadoras que coincide además, con salarios más bajos respecto de otras; como son las actividades sociales, servicios personales, hostelería y comercio. Estos datos nos muestran que si bien la mujer se incorpora al mercado laboral, el concepto de igualdad de oportunidades puede limitar la visibilización de las aún estructurales desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.
www.ine.es

en jornadas a tiempo parcial originadas en un sistema en que sólo las mujeres "concilian"; discontinuidad laboral originada en la maternidad y el cuidado de personas dependientes; discriminación salarial aún existente, además de una sobrecarga de labores de cuidado, cuyo reparto no ha cambiado, a pesar de la presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral formal, etc.

En este sentido, la crisis ha tenido un fuerte impacto en la destrucción de empleo y en el propio desarrollo de los Planes de Igualdad, por un falso entendimiento del derecho a la igualdad como un derecho social y económico, cuando posee un carácter esencial para la verificación de un estado democrático de derecho.

El desaparecido Ministerio de Igualdad[103] en un principio afirmó que las políticas de igualdad no debieran afectarse por la crisis, sino por el contrario, que se habían de reforzar. Sin embargo esta postura que recogía la idea de igualdad efectiva como derecho fundamental, no sujeto a las condiciones económicas de los estados, no se ha mantenido.

A pesar de todo, la realidad de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestras sociedades hace necesario ir más lejos y consagrar que el objetivo de las políticas de igualdad de derechos es conseguir una sociedad donde las mujeres y los hombres puedan desarrollar plenamente sus derechos y deberes. Por ello, creemos que la superación de la crisis no puede dejar de lado un desarrollo de la igualdad sustantiva, cambiando de esta forma la necesidad de una nueva economía y de un nuevo derecho.

En este aspecto, la teoría del derecho no ha estado ajena a los asuntos de discriminación y la comprensión de sus mecanismos para lograr una sociedad democrática justa basada en una igualdad sustantiva o efectiva al tenor de nuestra LOIEMH.

Así, la filósofa política Nancy Fraser plantea una crítica a estas aproximaciones a las injusticias socioeconómicas, sin considerar el ámbito cultural, señalando que *"a pesar de las diferencias que existen entre ellas, tanto la injusticia socioeconómica como la injusticia cultural se encuentran ampliamente difundidas en las sociedades contemporáneas. Ambas están arraigadas en procesos y prácticas que sistemáticamente ponen unos grupos de personas en desventaja frente a otros. Ambas por lo tanto, deben ser remediadas.*" (Fraser, 1997:23-24).

Para esta autora, la distinción entre injusticia económica y cultural es una distinción analítica, pues en la práctica las dos se entrecruzan y entrelazan de modo que se refuerzan mutuamente de manera dialéctica, resultando a menudo un círculo vicioso de subordinación cultural y económica. Asimismo, construye la categoría analítica de reconocimiento como una serie de soluciones para la injusticia cultural, que tienen por objeto *"lograr algún tipo de cambio cultural o simbólico"*, lo que podría implicar la revaluación cada vez mayor de las identidades irrespetadas y de los productos culturales de grupos menospreciados. Podría implicar reconocer y valorar la diversidad cultural y, de manera más radical, *"la transformación total de los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación, creando cambios sociales de representación, interpretación y comunicación, creando cambios en la autoconciencia de todos"* (Fraser, 1997:24)

Sin embargo, ante el supuesto dilema, señala Fraser (2006:23), que la reivindicación de

[103] Hoy Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.

igualdad y no discriminación por razón de género, ha de incluir tanto el reconocimiento como la redistribución de los derechos, pues no se trata de categorías excluyentes, sino de agrupaciones de reivindicación de injusticias complejas.

Por otra parte, en el ámbito de las críticas feministas al modelo distributivo, con el paradigma de la igualdad de oportunidades como reivindicación, una de las más importantes a señalar es la de Iris Marion Young (2000:33), quien define el paradigma distributivo como aquel que entiende la justicia social como la distribución moralmente correcta de beneficios y cargas sociales entre los miembros de la sociedad. Los beneficios suelen ser la riqueza, ingresos y otros recursos materiales, aunque también se incluyen otros bienes no materiales como los derechos.

Bodelón (2005:157), desarrolla los problemas que plantean las autoras feministas a las teorías distributivas actuales, señalando como ejemplo a estos problemas reseñados por Young, la ineficacia de los instrumentos jurídico-penales en la resolución de la violencia de género y las limitaciones de las políticas de igualdad de oportunidades contemporáneas con relación a las mujeres.

En este sentido, Fraser se inclina claramente por políticas transformadoras en el ámbito de la redistribución y el reconocimiento, si bien se distancia de la propuesta de Iris Marion Young, pues ésta última plantea que el acceso a la igualdad o la lucha contra la injusticia ya no se debe efectuar mediante el instrumento de la igualdad de oportunidades, sino mediante un marco teórico que se origine en el concepto de opresión y/o del de subordinación. Esta concepción de la justicia podríamos enmarcarla en el marco conceptual de la igualdad efectiva, que recoge la LOIMH, especialmente en las definiciones de discriminación directa e indirecta, recogidas del derecho comunitario.

Así, los Planes de Igualdad en las empresas se enmarcan en el desarrollo y tutela del derecho a la igualdad efectiva, que sobrepasa el concepto de igualdad de oportunidades, y que tutela un derecho fundamental que forma parte del núcleo de un estado democrático de derecho. No se trata pues de derechos económicos y sociales cuya efectividad viene dada por el desarrollo de los Estados. Se trata de un derecho que se ha de tutelar y configurar con independencia de una situación de crisis y que no puede postergarse su cumplimiento en atención a circunstancias económicas determinadas.

4. Resistencias y limitaciones en la LOIEMH que han frenado el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas

A continuación, indicamos, partiendo de las entrevistas realizadas con personas expertas, representates sindicales y empreasas, algunas de las cuestiones que han frenado de manera relevante el desarrollo esperado de los Planes de Igualdad, y por tanto, han mermado su capacidad como un instrumento de tutela efectiva del derecho a la igualdad real y efectiva que consagra la CE y la LOIEMH.

1.- La LOIEMH estableció una diferente obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, dejando en principio y salvo Negociación Colectiva o sanción administrativa, fuera al gran tejido empresarial en España.

Dicha cuestión es planteada por una persona entrevistada en la Administración Pública encargada de fomentar el desarrollo de los Planes de Igualdad:

"La ley se quedó corta al establecer la obligatoriedad solamente para aquellas empresas de más de 250 trabajadores y lo demás dejarlo todo a una interpretación bastante Light (...)en Andalucía el tejido productivo es pyme y micropyme (...)que es la mayor parte del tejido productivo andaluz. Esas la ley no las trata y quedan en un limbo que da libertad total al empresario para poder actuar (...) Y esta es la mayor dificultad que encontramos, que la ley se quedó bastante corta a la hora de desarrollar los planes de igualdad en las empresas que tienen el sustrato del tejido productivo mayoritario de España" (AS5).

También las personas encargadas de la representación sindical, en el grupo de discusión plantearon esta limitación como una cuestión relevante a la hora de conseguir una igualdad sustancial:

"Creo que los planes de igualdad deberían ser obligados a todas las empresas, no solamente de más de 250 trabajadores. Las empresas no se lo están tomando en serio, dan prioridad a otras cosas, siendo una ley orgánica la que lo regula, los derechos de igualdad*."(FG2).*

"Hay otro problema gordo que es que la ley te obliga a negociar el plan de igualdad pero no a acordarlo, con lo cual hay muchas empresas que después de llevar muchísimo tiempo de negociación te encuentras que al final han firmado el plan de igualdad…" (AS5)

2.- La LOIEMH no estableció la obligación de implementar los Planes de Igualdad en las empresas, quedando reducida la nueva obligación a su negociación.

Esta falta de regulación sobre la obligatoriedad de implantar los planes de igualdad es una de las resistencias relevantes vinculadas con la falta de concreción de la propia LOIEMH:

"Yo creo que en este momento el impacto, en grado de cumplimiento, estaría en un 20% aproximadamente. El problema que estamos viendo es que el poder legislativo, cuando desarrolla un derecho fundamental, en el momento en que se lanza a todo el tema de la ley de igualdad, está desarrollando un derecho fundamental recogido en la Constitución Española, pero no se ha hecho nada más. Me explico, aquí lo que encontramos a faltar es la existencia de un reglamento que desarrolle todo esto, porque de cara a las empresas, que es lo más importante, cómo vamos a implantar toda la ley de igualdad dentro de las compañías. Te dicen sólo las empresas de más de 250 trabajadores tienen que desarrollar un plan de igualdad, pero no te dicen ni cómo ni cuándo ni dónde. A partir de aquí cada una de las Comunidades Autónomas ha tenido que crear doctrina, ha creado una sistemática que parece ser que después de unos años se ha venido consensuando y ha tenido una serie de fases bien delimitadas, por ejemplo, la fase de diagnóstico, la fase de elaboración del propio plan, etc., pero la ley como tal no facilita la integración de la igualdad dentro de las compañías. Se ha tenido que ir creando doctrina porque falta legislación al respecto". (Experta consultoría - CX2a)

De la misma maneta, desde una empresa en Zaragoza se expresa:

"En la Ley, los artículos relacionados con la empresa, son muy vagos, muy superficiales, y creo que aquí sí debería haber un reglamento más detallado, porque la ley tal y como está te obliga a aceptar el concepto, pero no te obligan a más. "(Representante empresarial - ZE6)

3.- La LOIEMH no fijó plazos para la implantación de los Planes de Igualdad ni sanciones claras y efectivas ante la falta de cumplimiento legal, marcando una efectividad que podría encuadrarse dentro del *"soft law*", pues finalmente la Inspección del Trabajo estaría facultada para imponer una sanción consistente en la obligatoriedad de negociar e implantar un plan de igualdad. Lo anterior se refleja en las entrevistes de la siguiente forma:

"Yo creo que la ley de igualdad marca un hito. Un hito para las mujeres, para la sociedad en general, pero en particular para las mujeres. Lo que pasa es que las leyes nunca resuelven nada, lo que hay que garantizar luego es que esas leyes se cumplan, y aquí es donde está la dificultad, y más en un tema como el de la igualdad, parece que cuando tratas temas de mujeres, o que afectan a las mujeres, se desvalorizan de alguna manera, se desvalorizan casi de una manera automática. (Representante administración pública - CA2a)

En este sentido, queda de manifiesto la necesidad de un rol más activo y según lo dicho en las entrevistas, más orientado hacia una igualdad sustantiva y no sólo una igualdad formal:

"Inspección hace inspecciones pero sin criterio, "a boleo", van a empresas porque sí. Te dan plazo para hacer el plan, y las empresas presentan el Plan ya hecho para que lo firmen los y las representantes sindicales. En el caso que te hablo, pues no se firmó alegando que no habían hecho el diagnóstico, ni el Plan. (La inspección le dijo que daba igual, que no era necesario y que lo presentaran y ya está". (Agente igualdad empresarial - PVX4)

4.- La falta de regulación y posterior desarrollo reglamentario de las cuestiones prescritas por la LOIEMH en algunos aspectos relevantes, ha conllevado a una capacidad negociadora mermada por parte de las personas trabajadoras de las empresas y en muchos casos orientada a la Negociación Colectiva (Fabregat: 2007).

"Estamos empezando, los planes de igualdad es algo muy reciente, muy, muy reciente, y además es un tema que culturalmente cuesta muchísimo, es realmente dificultoso. Vivimos en una sociedad que considera que la igualdad ya está conseguida hace tiempo, por lo tanto es muy difícil, tienes que convencer realmente de que no es así, que los datos demuestran que no es así" (Representante administración pública - CA2a)

Este asunto es puesto de manifiesto incluso en empresas que han llevado a cabo reconocidos planes de igualdad, con una gran sintonía y buena relación entre las partes empresarial y trabajadora:

"Sí que la ley en algún aspecto pone incluso creo algunas cuotas, pero lo deja muy ambiguo en cuanto a esta obligatoriedad por parte de las empresas de ir en este camino. (...)El plan de igualdad que se hizo en (la empresa) y las acciones que se están llevando a cabo en (la empresa) son más éxito debido a que la empresa se lo ha creído (...) Si no hay por parte de la empresa una decisión clara de ir en este camino, es muy difícil que esto se pueda implantar, porque además no hay ningún control legislativo de que esto al cabo de, no sé, cinco años, se haya conseguido esto, en ningún punto está dicho esto" (representante sindical - CE2a)

5.- Falta de regulación sobre la forma y contenido del diagnóstico y sobre la obligatoriedad o no de la información y entrega de datos a la representación de las personas trabajadoras. Esto

plantea una mayor situación de poder fáctico en la etapa de diagnóstico, con consecuencias en las medidas y acciones a negociar[104].

Esta cuestión es evidenciada en la entrevista a representación sindical de la siguiente forma:

"La ley orgánica en Planes de Igualdad, debería haber obligado más. Debería haber obligado a las empresas a presentar todos los documentos para poder hacer el diagnóstico." (Representante sindical - PVS4)

En el grupo de discusión se abre el debate, mostrándose que muchas veces el diagnóstico es presentado por la empresa, pero sin negociación sobre los indicadores o contenidos:

"Tenemos un diagnóstico que hizo unilateralmente la empresa, sin consensuarlo con los trabajadores, aunque está contemplado en el convenio; el plan de igualdad también está dentro del convenio. Tenemos un protocolo que además de contemplar el acoso sexual y por razón de sexo contempla también el acoso moral. Estamos en el cometido en proceso de constituir la comisión de igualdad y la empresa, consensuada también con la representación social, está preparando un código de buenas prácticas que también contempla el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral. (FG2)

5.- Los planes de igualdad, en cuanto a la forma de elaboración, su contenido y los derechos allí consagrados a través de acciones concretas para la corrección de desigualdades, se han ido incorporando en la Negociación Colectiva y fortaleciendo en cuanto a su exigibilidad. Sin embargo la Negociación Colectiva es reflejo también de diversas capacidades de negociación, creándose de esta manera situaciones diversas de las personas trabajadoras en cuanto a las condiciones de elaboración del Plan de Igualdad. El propio Plan de Igualdad puede constituirse en un instrumento laboral que genera nuevas diferencias i/o perpetua modelos de opresión si los trabajadores y trabajadoras no cuentan con la capacidad negociadora relevante para producir cambios relevantes encaminados a una igualdad efectiva en las relaciones laborales

"A nivel ya de planes de igualdad, de obligaciones, la ley deja algunas cosas con cierta ambigüedad, se lo deja al respaldo de la negociación colectiva, pero es que la negociación colectiva también a su vez necesita de una reglamentación para cerrar ciertas cosas. (Representante empresarial - AE5)

6.- El distintivo del Ministerio del Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad, sólo se ha desarrollado dos años más tarde de su entrada en vigor, a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", publicado en el BOE el 3/11/2009.

"Tú firmas el plan de igualdad, yo como empresa tengo un plan de igualdad, opto a ciertos distintivos, pero que lo único que me sirven es como mera publicidad, no tiene una efectividad" (Representante sindical - AS5)

[104] Como ejemplo de buena práctica, puede señalarse el Convenio Colectivo de la Química, que desde el año 2007 ha regulado la obligación de entregar datos segregados por sexo en todos los ámbitos que la LOIEMH establece que han de formar parte de un Plan de Igualdad.

7.- La LOIMH y el desarrollo, tanto teórico como jurisprudencial, apuntan a mejoras en la conciliación, no siempre incorporando las perspectivas de usos del tiempo y reparto equilibrado en las tareas de cuidado, con el peligro de profundizar el estereotipo de la mujer como cuidadora, si dichas medidas no van encaminadas a un nuevo modelo de ciudadanía y corresponsabilidad de los cuidados de las personas que lo requieran, además de las responsabilidades estatales necesarias para la construcción de una igualdad sustantiva. Lamentablemente el contenido de los planes de igualdad en materia de usos del tiempo y corresponsabilidad, mantienen sólo a la mujer como responsable y beneficiaria mayoritaria en éstos derechos, restringiendo su concepción a una conciliación de y para las mujeres, sin una reorganización de las estructuras de cuidado, tanto domésticas como institucionales.

"Sobre medidas de conciliación, ¿qué es lo que están haciendo muchas empresas? Primero, en algunas, en algún plan de igualdad, que esto hemos dicho: "Esto hay que corregirlo", porque además dicen: "Para las mujeres", cuando el mayor esfuerzo tiene que ser que sea también para los hombres, incluso estamos proponiendo, se propone a la empresa, que se premie el que los hombres utilicen medidas de conciliación, porque eso ayudará a la corresponsabilidad en el hogar, ¿no? Hay gente que se queda así un poco descolocada y dice: "¿Cómo vamos a premiarlo?". Pues si es que si queremos que compartan, si queremos que aprendan las tareas de cuidado, la empresa tiene que ser cómplice también en ese menester. Entonces, decía, hay mucha legislación, ¿qué hacen?, copian y pegan todo, la ley de conciliación del año 99, ras, la pegan ahí y nos hemos quedado tan panchos" (Representante sindical - VS3).

"La conciliación de la vida laboral y familiar en muchos aspectos tiene que ser una mejora para ambos, tanto para el hombre como para la mujer. Por eso, a la hora de hacer las estadísticas, es decir: ¿cuántos hombres han cogido el permiso paternal y cuántas mujeres han cogido el permiso maternal?, curiosamente vemos que hay todas las mujeres que han cogido el permiso maternal y solamente uno o dos hombres que han cogido el permiso maternal"(Representante sindical - VE3).

La necesaria distinción entre conciliación y corresponsabilidad como una finalidad última que aún las empresas no han abordado es puesta de manifiesto por una persona experta en Zaragoza:

"En conciliación yo creo que las empresas sí que están incluyendo más este aspecto, con acciones como la flexibilidad horaria, etc. En temas de corresponsabilidad no se está haciendo mucho porque lo sitúan más en el ámbito familiar." (Representante empresarial - ZE6)

8.- La LOIMH no establece plazos ni formas para la evaluación periódica de los Planes de Igualdad, siendo insuficiente el solo mandato de control de los Convenios Colectivos en su contenido en materia de igualdad sustantiva.

"Es importante también que el registro sea obligatorio, de los planes de igualdad, porque hay veces que se firman y no nos enteramos, no lo sabemos, con lo cual el seguimiento y el control no se pueden realizar. El registro obligatorio y la publicación obligatoria debería de estar ahí" (Representante sindical - AS5)

9.- La regulación por separado de la violencia de género y la igualdad efectiva ha profundizado una disociación del principio de igualdad con la violencia de género. En

materia de violencia de género los planes de igualdad han venido recogiendo los derechos laborales ya existentes que estableció la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

"Son muchos los planes que recogen los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género pero pocos los que establecen mejoras a la normativa vigente en la materia." (Experta académica - AX5)

"Se limitan a recoger lo que viene establecido por la ley. No hay avances." (Representante sindical - PVS4b)

"Las empresas no tienen conciencia a través del diagnóstico, por lo tanto no se recoge. No se suele ni transcribir lo que dice la ley, suelo ver más el reconocimiento a personas inmigrantes, o personas con deficiencias psíquicas o físicas. Por lo menos donde me ha tocado trabajar, no suelen tener información. Aparecen más acciones dirigidas a inmigrantes, yo creo que la empresa se mueve cuando ve, cuando ya hay visible un problema en particular. Y cuando se enteran le dan un trato más individual más que un sistema público de protección a mujeres víctimas de violencia de género." (Representante empresarial - ZE6)

10.- La negociación de los planes de igualdad puede recaer en la representación de las personas trabajadoras, que a su vez están inmersas y forman parte de una realidad social androcéntrica con resistencias incorporadas desde el contexto social y en algunos casos podrían presentar dificultades en la incorporación de una perspectiva de género y desarrollo de políticas de igualdad efectiva dentro de su seno.

"A nivel ya de planes de igualdad, de obligaciones, la ley deja algunas cosas con cierta ambigüedad, se lo deja al respaldo de la negociación colectiva, pero es que la negociación colectiva también a su vez necesita de una reglamentación para cerrar ciertas cosas." (Representante administración pública - AE5)

5. Resistencias y limitaciones en los planes de igualdad en las empresas

Las personas entrevistadas indican también un conjunto de limitaciones que se repiten en la mayoría de los planes de igualdad:

1.- La inadecuación terminológica a la LOIEMH, prefiriendo el uso de la igualdad de oportunidades y de trato a la igualdad efectiva.

Sobre este punto las personas entrevistadas manifestaron la complejidad de traducir el concepto de igualdad en acciones concretas.

"*Al final hay muchos planes de igualdad que se quedan en meros objetivos generales, meras declaraciones de intenciones y no van a lo concreto, que al final es lo que tiene que hacer un plan de igualdad, establecer medidas concretas. Nos encontramos con muchísimos planes que son objetivos: "Garantizar la igualdad real y efectiva", eso no es nada al final, no establece ninguna medida concreta" (Representante sindical - AS5)*

Las diferencias sobre los conceptos, hacen aparecer la necesidad de formación unificada de todas las personas actoras en el marco de las relaciones laborales:

"Para mí el plan es el papel. Lo única que trasciende, y eso si que me he dado cuenta, es la formación" (Experta consultoría - CX2)

2.- La inadecuación de terminología sobre acción positiva.

La difícil instauración de las acciones positivas ha sido expresada por la representación sindical de la siguiente manera:

"Las cuotas y representaciones equilibradas son los más difíciles. Las acciones positivas también." (Experta consultoría - ZX6).

La Administración Pública también ha manifestado entre los aspectos más complejos de incorporar a los planes de igualdad las acciones positivas, en los siguientes términos:

"(Sobre los aspectos más difíciles) Acercar salarios, las acciones positivas para cambiar sectores de hombre a mujer…la acción positiva no se quiere ver legal. Ejemplo: la administración central; una bombera frente a 99% hombres. Ante una oposición tendrá más opción el colectivo femenino. Es una medida que no se quiere. No quieren romper los desequilibrios aunque puedan admitir más fácilmente la promoción de las mujeres en los mando intermedios. También hay excusas de que las propias mujeres rehúsan los altos cargos, como en el caso de la General Motors." (Representante administración pública - ZA6)

3.- El no reconocimiento de la igualdad efectiva como derecho fundamental.

"Sí porque ya había un cierto camino, pero claro ese camino, si resulta que una cantidad tremenda de empresas desaparecen, pues en parte ya cuantitativamente han desaparecido. Y cualitativamente las que quedan, con problemas y con otras prioridades, pues claro se queda donde se queda, es que eso es normal. Pero es que eso es normal a nivel de la persona como persona, lo hacemos todos, una persona que tenga problemas económicos en su propia casa, las prioridades son otras. Eso en este momento está pasando, eso está claro" (Representante empresarial - VE3)

"Si tuviera que dar un titular seria "La igualdad es una medida de lujo, y no estamos para lujos". Hemos llegado al punto que es imposible llevar a cabo nada relacionado con igualdad. En todos los ámbitos, ya no sólo en las empresas, sino también en diálogos sociales, etc. En esta materia se ha quedado todo paralizado, si no es que, se han dado pasos hacia atrás." (Representante sindical - PVS4b)

4.- Una limitación del desarrollo del derecho a la igualdad efectiva. La situación de crisis económica globalizada ha constituido una grave coyuntura que ha producido un menor desarrollo de este instrumento de tutela de un derecho fundamental.

"La tasa de actividad está igualada no porque las mujeres acceden al mercado de trabajo, sino porque ellos salen. Toca una etapa que debemos interpretar que se está haciendo todo esto. No dejar que la crisis, como algo aparente, no permita hablar de la igualdad cuando es

más necesario que nunca. Hay que denunciar donde no se cumpla la ley. "(Representante administración pública - ZA6)

"A nivel sindical lo primero que se cae en una mesa de negociación son los Planes de Igualdad. Lo más que hemos hecho ha sido sensibilización, y a nosotras no nos ha afectado este año. Una de las cosas que han tirado para atrás con la reforma laboral es poder acumular la reducción de jornada (se debe hacer día a día)." (Consultoría . PVX4)

"Al final siempre detrás está el dinero, eso está claro." (Representación empresarial - VE3)

5.- Un concepto de conciliación que no incorpora la transformación de los sistemas de cuidado, perpetuando así los roles de mujer cuidadora.

"No sirve de mucho si sólo conciliamos nosotras. Lo importante es que conciliemos todos, para mí. Porque entonces empezamos…" (FG1)

"Lamentablemente, sigue siendo un tema de mujeres. Sí que, evidentemente, está incluida dentro de los Planes de Igualdad, pero los hombres no cogen los permisos. Cuesta que los trabajadores accedan a estos permisos. En la Administración quizá es mas fácil, pero en la empresa privada no. Esto es contraproducente para las mujeres?
Evidentemente, porque a la hora de reducir costes o prescindir, la visión generalizada, es que las mujeres son las que piden las bajas y los permisos. A demás de todo el problema que existe con las reducciones de jornada, que hay muchas y distintas. A esto se debe sumar que las empresas no dejan intervenir a los sindicatos en la organización del trabajo y es complicado meterse ahí. Si dejaran negociar en estas cuestiones podríamos avanzar más." (Representación sindical CS2a)

6.- La inadecuación formal de los Planes de Igualdad, al no regularse todos los aspectos de contenido mínimo de la LOIEMH o hacerlo señalando la inexistencia de desigualdad (por ejemplo en el ámbito salarial).

"Sí que la ley en algún aspecto pone incluso creo algunas cuotas, pero lo deja muy ambiguo en cuanto a esta obligatoriedad por parte de las empresas de ir en este camino. (…)El plan de igualdad que se hizo en nuestra empresa y las acciones que se están llevando a cabo en (empresa) son más éxito debido a que la empresa se lo ha creído (…) Si no hay por parte de la empresa una decisión clara de ir en este camino, es muy difícil que esto se pueda implantar, porque además no hay ningún control legislativo de que esto al cabo de, no sé, cinco años, se haya conseguido esto, en ningún punto está dicho esto" (Representación empresarial - CE2a)

Así puede señalarse que la gran mayoría de los planes de igualdad rehúye el tema de la desigualdad salarial, y cuando se refieren a ella, muchas veces es para señalar que esta no existe, cuestión que está en clara contraposición con los datos estadísticos macroeconómicos otorgados por el INE en materia salarial.

"De los datos obtenidos, se desprende que existe una desproporción entre la composición de la plantilla que afecta principalmente a la clasificación y la retribución". Plan de igualdad de Servicios Informáticos (RSI)

"No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales. Sin embargo, existe una diferencia salarial entre colectivos, de diversa magnitud según el grupo profesional de que se trate, sin que exista un seguimiento de los indicadores que pudiera resultar explicativo de tal diferencia (antigüedad, formación, etc.) Plan de Igualdad FCC Construcciones SA

7.- La existencia muy limitada de subvenciones públicas, pero cuando las hay carecen de control (formal y material), lo que se refleja en que los planes de igualdad que reciben ayudas públicas para su negociación o instauración no son objeto de sin registro ni publicidad.

La ley debería desarrollar, desde nuestro punto de vista, los contenidos de un plan de igualdad de manera más especificada, los contenidos de un diagnóstico de igualdad, entrando en un diagnóstico previo a ese plan de igualdad, porque la ley te dice que tienes que tener un diagnóstico previo, pero no te dice el qué, se intuye que como el plan de igualdad tiene que versar sobre distintos ejes de intervención, pues se supone que esas intervenciones son sobre las que tiene que basarse el diagnóstico. El distintivo de igualdad viene a explicarnos eso, pero eso no está en la ley, entonces esa es una de las partes que creemos que sería fundamental, que debería desarrollar la ley, en relación a los planes de igualdad. El sistema de seguimiento de los planes y un sistema de reconocimiento no con el sello, sino de visar y de vigilar que realmente el trabajo que han hecho las empresas es adecuado. Nosotros hemos visto muchos diagnósticos que carecen realmente de un análisis de género adecuado y muchos planes de igualdad que carecen de la garantía que marca la ley y que nosotros entendemos, como organismo de igualdad, que deberían de tener. En esos aspectos debería intervenir y debería desarrollarlos más la ley. Algo así, realmente es una obra, es como un recurso, una obra de vigilancia de que el trabajo que se está haciendo es el trabajo correcto. Donde se presentan los planes de igualdad, que en todas las empresas nos llaman para decir: "Ya he hecho un plan de igualdad, ¿ahora dónde lo llevo?", para ver si está bien hecho. Pues este mecanismo no solamente ya de control, sino un mecanismo de asesoramiento: "Mira, esto está bien, a esto le falta tal", pues esos mecanismos sí que son eficaces." (Representación empresarial - AE5)

8.- La existencia de una cultura empresarial oculta los diagnósticos que originan las medidas y acciones del Plan de Igualdad. Es posible apreciar en el contacto con la representación sindical que negocia los Planes de Igualdad, una reticencia y supeditación de un Plan de Igualdad a las condiciones económicas particulares de una empresa, cuando la LOIEMH lo sitúa el diagnóstico como elemento de partida, pudiendo regularse muchas materias sin impactos económicos gravitantes. La situación de crisis económica globalizada ha constituido una grave coyuntura que ha producido un menor desarrollo de este instrumento de tutela de un derecho fundamental.

Esta dificultad en materia de acceso a la información incide de manera directa en la regulación (no ausencia de la misma) de ámbitos de desigualdades flagrantes y complejos. Así lo ha señalado una persona entrevistada desde su trabajo en la representación sindical en el País Vasco:

"El principal problema que nos encontramos para los Planes de Igualdad, es la complicación de acceder a los datos, a la información. Esto es un problema porque no nos ayuda a detectar las discriminaciones indirectas, y no nos permite avanzar ni eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. (Representación sindicial - PVS4)

El concepto de igualdad efectiva que incorpora la LOIEMH desde su propia denominación, se debiera traducir en un diagnóstico, acciones y medidas concretas en el ámbito de las relaciones laborales y en un específico ámbito empresarial.

En virtud de lo anterior, la LOIEMH prevé un análisis individual de las empresas, a través de un diagnóstico, a fin de poder establecer las medidas oportunas y pertinentes para la consecución del derecho a la igualdad, en un contexto empresarial específico. En este sentido, es determinante el papel del diagnóstico de las situaciones de desigualdad y las que son abiertamente discriminatorias, a fin de poder superar un concepto de igualdad formal en las medidas y acciones que se adopten, que tendrán que considerar situaciones diferenciales y discriminaciones estructurales sufridas por las mujeres en el ámbito laboral, que pueden recorrer todo el abanico de las condiciones laborales, tales como el acceso al empleo, la promoción, la formación, las retribuciones, la conciliación, las medidas de protección a la maternidad, el acoso sexual y por razón de sexo, así como las regulaciones referentes al término de la relación laboral.

Sin embargo, la LOIEMH establece la existencia del diagnóstico, pero no señala claramente qué elementos debe considerar necesariamente ni señala la obligatoriedad de consensuar indicadores con la representación de las personas trabajadoras. Esto ha provocado una de las más fuertes críticas sobre la verdadera eficacia de las medidas de un plan de igualdad, pues no se asegura legalmente un contenido mínimo ni el acceso o contraste de los datos que presenta la empresa.

Así, una persona experta en Zaragoza señala que el diagnostico es útil a la empresa:

"Me parece bien, de hecho las empresas si quieren, pueden sacar muchísima información del diagnóstico, es más, de la experiencia puede decir que a las empresas les gusta conocer su diagnóstico, desde la perspectiva de género. A partir de ahí, hay otros aspectos, no como formación o acceso, sino a nivel de valoración de costos, es donde yo percibo que existe una clara desigualdad y más real, y en cambio no se entra en detalle." (Representación empresarial - ZE6)

Sin embargo, tanto en Cataluña como en Andalucía, respectivamente, las personas entrevistadas resaltan las dificultades de la LOIEMH en la regulación del diagnostico:

"Habría que tocar también –y estructurar un poquito de una manera mucho más eficaz– cuáles son los aspectos que tiene que tocar la fase de diagnóstico para poder elaborar después el plan de igualdad. Le falta mucho, yo entiendo que falta mucho recorrido. No es una materia tan compleja como podría ser la prevención de riesgos laborales. En materia de prevención de riesgos laborales hay infinidad de normativa y se ha venido desarrollando. Yo siempre he marcado un paralelismo entre una especialidad y la otra porque desde el punto de vista empresarial parece que el sistema de integración tendría que ser muy similar, pero mientras en prevención se ha ido avanzando y estamos ya en un momento fortalecido, ahora nos encontramos que en materia de igualdad de momento no hay nada, no hay nada." (Consultoría - CX2a)

"La ley debería desarrollar, desde nuestro punto de vista, los contenidos de un plan de igualdad de manera más especificada, los contenidos de un diagnóstico de igualdad, entrando en un diagnóstico previo a ese plan de igualdad, porque la ley te dice que tienes que

tener un diagnóstico previo, pero no te dice el qué, se intuye que como el plan de igualdad tiene que versar sobre distintos ejes de intervención, pues se supone que esas intervenciones son sobre las que tiene que basarse el diagnostico". (Representación empresarial - AE5).

9. La falta de sanciones pertinentes y proporcionadas al incumplimiento de un derecho fundamental. Si bien la intención de la normativa fue reconducir la sanción siempre hacia la suscripción de un Plan de Igualdad, el no establecimiento de plazos ni de un control formal y de fondo de los Planes puede concluir en un instrumento de poca eficacia en la tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva.

"Ví una sanción por no tener el plan, esta de 6 mil euros, por no tener protocolo, pero no le pusieron sanción, le avisaron y le dijeron que lo tenía que tener al cabo de tres meses, me parece, esto fue aquí en Cataluña, y que yo conozca, y las otras las que he visto en prensa…¿qué criterios marcan la inspección de trabajo?, me gustaría ver qué criterios les marcan porque se preguntó en su día…y dijeron que a partir de ahora lo que harían era ir a las empresas preguntar por una serie de cosas, o sea aprovechando otra inspección de trabajo para temas de salud laboral o lo que fuera, preguntar por temas de igualdad. Y eso es lo que pensé, hombre, no. O sea si vas a hacer una inspección sobre igualdad hazla, pero no hagas un "batiburrillo" de, tienes esto y esto, y esto, y esto (cumplimiento formal). Que a lo mejor sí que pasa por tener más gente que se pueda dedicar a ello. No lo sé." (Consultoría CX2b)

"Sí que tenemos conocimiento que la inspección de trabajo está actuando, pero más como sanción que como obligatoriedad o vigilancia de la obligatoriedad. Sí que sabemos, pero claro, la inspección de trabajo no es un organismo que dependa de nosotros y entonces. Y tampoco han llegado esos planes de igualdad aquí…sabemos de algunos casos que sí la inspección ha impuesto alguna falta de discriminación, la sustitutoria del plan de igualdad, pero esos planes no han llegado aquí ni tienen que llegar porqué la consecución del visado es absolutamente voluntaria por las empresas y no es obligatoria. La LOIEMH establece que tienen la obligación de tener planes pero no hay un control…salvo que creo que se estableció un registro de planes de igualdad, creo recordar. Salvo de eso no hay otro control en la inspección. Y ahí nosotros no tenemos capacidad de entrar a laborar ni nada." (Representación administración pública - VA3)

6. Conclusiones

De los Planes de Igualdad suscritos tras la aprobación de la LOIEMH, podemos concluir que prácticamente todos incluyen declaraciones de principios; medidas para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; regulación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; medidas de conciliación; y alguna medida de información, comunicación y/o sensibilización.

Las carencias más significativas se refieren a la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y evaluable para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de trabajadores, etc. Por otra parte, los Planes de Igualdad no suelen incluir un calendario de desarrollo de las medidas pactadas. Es relevante la carencia de regulación y adopción de medidas en el ámbito de la discriminación salarial, alegando la inexistencia de la misma en la empresa, cuando las estadísticas del INE en la encuesta de estructura Salarial de 2010, estableció diferencias de un 15,3% entre mujeres y hombres en trabajos de igual categoría,

mediante el indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación[105].

Para que la figura del Plan de Igualdad en la empresa constituya un instrumento de tutela y garantía, se debe implementar un sistema de registro, junto a un control de forma y fondo de los Planes de Igualdad, sobre todo cuando su implementación cuente con ayudas o subvenciones públicas. Por otra parte, dichas ayudas deberían encaminarse no sólo a las empresas, sino a todos los agentes negociadores del Plan de Igualdad.

Sostenemos que la ausencia real de sanciones efectivas, proporcionadas o disuasorias, así como la falta de un sistema de registro y control formal y material de los Planes de Igualdad, merman su actuación como verdaderos instrumentos de desarrollo y tutela del derecho a la igualdad sustantiva.

Finalmente, estamos de acuerdo con Alda Facio (2008) cuando señala que la igualdad es un derecho, pero no se trata sólo de un derecho determinado, sino de un principio que atraviesa y le da contenido a todos los restantes derechos humanos. Debemos resaltar que este principio, tal como se presenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no es descriptivo de la realidad, sino que precisamente se presenta como un principio normativo, no en términos de ser, sino de deber ser. Debe encuadrarse con un modelo normativo que valore, integre y reconozca las diferencias, según los modelos descritos por Ferrajoli.

Debemos señalar la necesidad de un camino inconcluso que vincule la incorporación de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y por tanto parte de nuestro ordenamiento, a una concreción tanto en el propio desarrollo normativo, de los instrumentos a los que da origen, tales como los Planes de igualdad y que finalmente sean incorporados como cambios sociales que den muestra de la consecución de la igualdad sustantiva, efectiva o real en su sentido etimológico más habitual. Sin esta coherencia y verdadera integración transversal de la perspectiva de género, que traspase la línea de acciones puntuales de igualdad, no estaremos ante un reconocimiento de las mujeres como sujetos de igual valor y autoridad, incorporadas del todo al pacto social imaginario. Sin una necesaria reestructuración pendiente en el ámbito de lo privado y de las políticas públicas, que tengan en cuenta nuevas reorganizaciones de tiempo, espacios y responsabilidades en el cuidado de las personas que requieren cuidados de otros y otras, no será posible la consecución de una plena igualdad.

La crisis ha planteado una gran resistencia, pero también es posible entenderla como una nueva oportunidad para la configuración de un nuevo derecho y de un nuevo paradigma económico, que contemple los derechos de las mujeres en una plena ciudadanía, así como la visibilización de los trabajos de cuidado, realizados aún mayoritariamente por mujeres. Sin una comprensión compleja y comprensiva de toda la sociedad, la discriminación por razón de género seguirá siendo un elemento estructural, sin la consecución de una igualdad real y efectiva. Por ello, es tan relevante que los Planes de Igualdad tengan una evaluación y supervisión, tanto dentro de la empresa, como por parte de la Administración Pública, para velar por la efectividad del derecho a la igualdad y que ésta deje de ser la igualdad formal que pretendía superar la LOIEMH con la implantación de este instrumento en el ámbito laboral/empresarial.

Los Planes de Igualdad en las empresas siguen como un instrumento pendiente en su

[105] http://www.ine.es/prensa/np720.pdf

desarrollo para la tutela del derecho a la igualdad sustantiva, que permite realizar un diagnóstico de todas las condiciones laborales, verificando su actual desarrollo o vulneración, y permitiendo la adopción de medidas y acciones concretas que permitan la consecución del derecho a la igualdad efectiva en el marco de las condiciones laborales de mujeres y hombres.

7. Bibliografía

Amorós, Celia (2002): "Pensar filosóficamente desde el feminismo" en *Debats*, nº. 76, 2002, pp. 66-80.

Astelarra, Judit (2005): *Veinte años de políticas de igualdad, Madrid:* Editorial Cátedra.

Barreré Unzueta, Mª Ángeles (1997): *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres, Madrid:* Civitas.

Barreré Unzueta, Mª Ángeles (2002): "Igualdad y discriminación positiva: Un esbozo de análisis teórico-conceptual" en Andrés García Inda, Emanuela Lombardo (coordinadores)**:** *Género y Derechos Humanos*, Zaragoza: Mira Editores.

Bobbio, Norberto (1993): *Igualdad y libertad,* Barcelona: Editorial Paidós. Barcelona.

Bobbio, Norberto (1995): *Derecha e Izquierda. Razones y significados de una distinción política,* País Valenciá: Editorial Afers. Catarroja.

Bodelón, Encarna (1995): "Pluralismo, derechos y desigualdades: Una reflexión desde el género*"*, *Revista Derechos y Libertades Nº8*, Instituto Bartolomé de las Casas (Ejemplar dedicado a: Pluralismo, Tolerancia y Derechos), pp. 201-214

Bodelón, Encarna (2005): "Justicia Feminista: Las políticas de derechos y de igualdad compleja en el ámbito local" En De la Fuente Vázquez, María (dir.): *Repensar les politiquees de gènere des de l'àmbit local,* Barcelona: Ed. Intitut de Ciències Polítiques i Socials, pp. 149-170.

Bodelón, Encarna (2009): "*Las mujeres transformamos desde la ciudadanía".* Eje 1 ciudadanía. Ponencia Marco II Congreso de Mujeres de Barcelona. 2009. En www.bcn.cat

Dworkin, Ronald (1984): *Los derechos en serio,* Barcelona: Editorial Ariel.

Dworkin, Ronald (1988): *El imperio de la Justicia,* Barcelona: Editorial Gedisa.

Elósegui, María (coord.) (2005): *Negociación colectiva y prácticas laborales. Perspectiva de género,* Barcelona: Editorial Icaria.

Facio, Alda (2008) "*La Igualdad Sustantiva. Un paradigma emergente en la ciencia jurídica".* Ponencia Inaugural II Congreso Derecho y Género. La Habana. 2008.

Facio, Alda y Fries, Lorena (1997): *Derecho y Género*, Santiago: LOM ediciones.

Fabregat Montfort, Gemma (2007). "*Los Planes de Igualdad como obligación empresarial".* Editorial Bomarzo. Albacete.

Ferrajoli, Luigi (1995): *Derecho y Razón,* Madrid: Editorial Trotta.

Ferrajoli, Luigi (1999): *Derechos y Garantías, la ley del más débil*, Madrid: Editorial Trotta.

Fraser, Nancy (1997): *Iusticia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista,* Bogotá: Editorial Siglo del Hombre.

Fraser, Nancy y Honneth, Axel (2007): *Redistribución o reconocimiento,* Coruña: Ediciones Morata.

Martín, Mª Àngeles (2000): "Los recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia acciones positivas" *en Revista Artículo 14, núm. 5.* Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 9-14.

Pérez del Río, Teresa (2007): "Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", *Revista Artículo 14: Una perspectiva de género. Nº 24*, 2007, pp. 4-20.

Pérez Luño, Antonio Enrique (2007): *Dimensiones de la Igualdad,* Valencia: Editorial Dykinson.

Pitch, Tamar (2003): *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad,* Madrid: Editorial Trotta.

Rodríguez, Óscar (2005): "La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales". *Revista Madrid.* N. 31.

Rubio, Ana (2008): "*Los individuos, las familias y el Estado. De la igualdad formal al fin de la violencia de género".* En Actas V Congreso Isonomía sobre Igualdad entre mujeres y hombres: "Poder, poderes y empoderamiento… ¿Y el amor? ¡Ah, el amor! 2008, págs. 202-213. http://isonomia.uji.es/mujeres6/pdf/iso5c.pdf

Rubio, Ana (1995): "Igualdad y diferencia ¿dos principios distintos?" en *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*. Año 2, nº 4, 1995, pp. 259-286.

Rubio, Ana (1990): "El feminismo de la diferencia: los argumento de una igualdad compleja*"*, *Revista de Estudios Políticos* (Nueva Época) nº 70, pp. 185-208.

Young, Iris Marion (2000): L*a Justicia y la política de la diferencia"*, Madrid: Editorial Cátedra.