

2013



Políticas de igualdad de género: una visión comparada de España y Francia



Rosario Sánchez Fernández

Tutora: Eva María Menéndez Sebastián

MASTER DE POLÍTICAS SOCIALES Y BIENESTAR:

(Coordinador: José María García Blanco).

Facultad: ECONOMÍA Y EMPRESA



UNIVERSIDAD DE OVIEDO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
MASTER EN: POLÍTICAS SOCIALES Y BIENESTAR
Coordinador: José María García Blanco.
CURSO ACADÉMICO: 2012-2013

TRABAJO FIN DE MASTER:

“Políticas de igualdad de género: una visión comparada de España y Francia”.

TUTOR: Eva María Menéndez Sebastián

OVIEDO, FECHA

FIRMA

Rosario Sánchez Fernández

OVIEDO, FECHA

FIRMA

1.- JUSTIFICACIÓN.....	4
2.- LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	5
3.- ORDENAMIENTO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO:	
BASE DE LAS LEGISLACIONES ESPAÑOLA Y FRANCESA.....	7
3.1.- DISPOSICIONES INTERNACIONALES.....	8
3.2.- DISPOSICIONES COMUNITARIAS.....	16
4.- RECORRIDO HISTÓRICO: ESPAÑA – FRANCIA.....	21
4.1.- PRIMER PERIODO 1958 - 1978:	
4.1.1. ESPAÑA.....	22
4.1.2. FRANCIA.....	29
4.1.3. CONCLUSIONES: (1988-1978).....	33
4.2.- SEGUNDO PERIODO 1978 – 2012	
4.2.1. ESPAÑA.....	35
4.2.2. FRANCIA... ..	45
4.2.3. CONCLUSIONES: (1978-2012)	52
5.- PLANES DE IGUALDAD.....	53
6.- POSICIÓN DE ESPAÑA Y FRANCIA CARA AL FUTURO.....	58
7.- CONCLUSIONES.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	61

1. JUSTIFICACIÓN

Al final de la Segunda Guerra Mundial se produce un cambio de mentalidad en lo que se refiere a la concepción del Estado, y se pasa de un Estado liberal a un Estado más social. Para que este estado social sea efectivo debe de actuarse en varios frentes: por un lado está el mercado regulado por políticas monetarias que generan riqueza, por otro lado se articulan mecanismos impositivos cuyo propósito es satisfacer necesidades comunes con infraestructuras y servicios, así como la redistribución de la riqueza a fin de que no se produzcan exclusiones sociales. Este nuevo modelo de Estado, donde el mercado está más o menos intervenido por las instituciones, es el que articula “Políticas Sociales de Bienestar”.

Las políticas sociales de bienestar tienen como objetivo dar respuesta a las situaciones de inequidad que puedan producirse en un mercado donde la información es imperfecta y no llega de igual forma a todos los agentes que en él intervienen. Estas políticas tienen lugar en un marco solidario de actuación universal, con el propósito de que todos los ciudadanos y ciudadanas adquieran un nivel adecuado de bienestar y que dichas inequidades desaparezcan. Los instrumentos que utilizan los estados para el desarrollo de sus políticas se articulan a través de la legislación y el diseño de programas concretos cuyo fin es corregir las desigualdades y orientar las sociedades hacia formas de vida que hagan posible sociedades más justas y participativas, al mismo tiempo que produzcan cambios en las percepciones que las sociedades tienen de sí mismas y que afectan tanto al ámbito público de los individuos como al privado.

Dentro de este marco de actuación es donde se insertan las políticas para la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo de este trabajo es: determinar en qué medida la conquista de los derechos humanos de forma equitativa entre hombres y mujeres, está determinada por la legislación.

Para ello se realizará un recorrido por la Legislación Francesa y Española dentro del contexto Internacional y Europeo en el que se enmarca, con el fin de detectar los avances que se han producido en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en ambos países.

El espacio temporal sometido a observación es el periodo 1958 a 2012.

El objeto de análisis será la Legislación tanto Española como Francesa, su origen y recorrido en el reconocimiento de la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

El análisis se sustentará en bibliografía existente sobre dicho tema (fuentes secundarias), así como en la legislación de cada país, pues es en la legislación donde se ve expresado el contexto social, político, económico y cultural¹, por lo que se harán referencias concretas a las leyes y a las políticas que se articulan en pro de conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En cuanto a los recursos a utilizar contaremos para el análisis primario, con los Boletines Oficiales en los que se han publicado las leyes y para el análisis secundario con bibliografía existente, desde la que se aborda la igualdad y desigualdad de género desde distintos ámbitos, laboral, administrativo, penal, civil, político, educativo, discriminación desde el lenguaje o la publicidad, estereotipos de género y que enumeramos dentro del apartado de la bibliografía utilizada; así como contenidos disponibles en la web en consonancia con nuestro objeto de estudio.

Para dotar de un mayor dinamismo y practicidad expositiva este trabajo, dividiremos el periodo sujeto a análisis en España y Francia: 1958-2012, en dos sub-periodos, uno comprendido entre 1958 a 1978 y el otro de 1978 al 2012.

2.- LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

En numerosas ocasiones podemos constatar cómo a pesar de la existencia de Declaraciones, Conferencias, Convenios, Acuerdos y Leyes, de organismos internacionales² y nacionales³, que hacen referencia a la igualdad en derechos humanos, la realidad nos muestra que dicha igualdad de derechos, en múltiples casos se vulnera y

¹ Siguiendo la línea de Lawrence Friedman, que explica la evolución del derecho a partir del resultado de debates internos y de las ideas que van triunfando en esos debates (2004).

² ONU 1951, OIT: Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad. Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio número 156, sobre igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares que mejora las condiciones de las personas trabajadoras con hijos.

³ Francia y España serán las naciones en las que se centra el análisis político legislativo de este trabajo: *Constitución Española, 1978: artículos 9.2 y 15 Constitución Francesa, 1958.*

cómo este trato desigual se sustenta en construcciones sociales, carentes de objetividad, ligadas a grupos de poder.

Esto nos lleva a afirmar, que siendo los derechos de las personas, desde un análisis formal, iguales para todos, adquieren en distintos contextos sociales, connotaciones diferentes en función de características individuales de las personas que intentan hacer uso de los mismos. Son esas construcciones sociales, las que han justificado, que a lo largo de la historia nos encontremos con diferencias de trato hacia las personas, que tienen como base: la raza, la edad, el sexo, la clases social,...; y como para hacer efectivos los derechos formales, ha sido necesaria la organización de grupos sociales en pro de su conquista, que haciéndose visibles ante las correspondientes esferas de poder han conseguido que se articularan nuevas leyes y se llevaran a cabo reformas políticas en pro de sociedades más equitativas.

La desigualdad de trato por razón del sexo es una realidad social, que está inserta en la mayoría de las sociedades y que alcanza todos los ámbitos de la vida de los individuos. Así podemos hablar de desigualdad tanto en el ámbito privado como en el público; observando, como la circunscripción a uno u otro ámbito hace que dichas desigualdades sean más o menos visibles socialmente. Atendiendo a esa mayor o menor visibilidad, existe una mayor o menor demanda social de actuaciones políticas en pro de la equidad, consiguiendo que se conviertan en prioridades en las agendas políticas de los gobiernos.

En la sociedad contemporánea, dentro de los denominados “Estados de Bienestar”, no existe ninguna duda sobre el trato desigual que reciben hombres y mujeres⁴ atendiendo a los diferentes roles sociales asignados en función de su sexo, es decir, atendiendo al género. Esta asignación diferente de roles sociales, repercute en la presencia desigual de hombres y mujeres en las diferentes esferas de la vida: familiar, social, laboral, política, económica y es por eso que en los gobiernos de dichos Estados: Sociales Democráticos y de Derecho, se articulan políticas con el propósito de generar sociedades más igualitarias,

⁴ Se produce el reconocimiento explícito de la discriminación femenina a nivel internacional en 1975, cuando la ONU designa el Año Internacional de la Mujer

donde el sexo no sea una categoría excluyente, que impida la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los ámbitos: privados y públicos⁵ .

Así pues y como ya he mencionado Francia y España son los países que tomamos como referencia, con el fin de conocer las iniciativas en política y legislación que ambos formulan con el propósito de alcanzar sociedades mas equitativas y eliminar estas desigualdades. Ambos tienen como referentes Organismos Internacionales y Comunitarios siendo en múltiples ocasiones base de sus legislaciones y políticas, lo que hace que estas caminen hacia la convergencia

3.- ORDENAMIENTO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO: BASE DE LAS LEGISLACIONES ESPAÑOLA Y FRANCESA.

Francia tiene un Ordenamiento Constitucional que se mantiene desde 1958, España aprueba su Constitución vigente en 1978, sin embargo en ambos países detectamos una gran proximidad en la desigualdad de trato entre mujeres y hombres fruto de una cultura androcentrista.

Así en Francia no es hasta 1965 cuando se produce la reforma del régimen matrimonial que estaba vigente desde 1804, (código napoleónico) donde la mujer no podía sin la autorización de su esposo: abrir cuentas en bancos, disponer de bienes personales, ejercer profesiones liberales... y no es hasta 1985 cuando la Ley⁶ establece la igualdad de los cónyuges en el matrimonio y en la administración de la familia.

En España, aún se tardó más en alcanzar estos derechos (dictadura franquista) y no fue posible hasta 1975, después de una importante reforma del Código Civil, cuando se produce el reconocimiento de la autonomía de las mujeres para trabajar, abrir una cuenta bancaria o sacar el pasaporte.

Es por tanto evidente, que el Derecho ha sido y es una herramienta importante para la igualdad o la desigualdad, ya que es la legislación donde se recoge, de forma determinante, quienes son los titulares de derechos.

⁵ A las mujeres se les asignó, en la mayoría de las sociedades, aquellos roles relacionados con la maternidad y el cuidado de la prole, dejando a los hombres la esfera pública, los papeles de representación política y el mundo del trabajo remunerado (Gallego, 2004:55)

⁶ Loi n° 85-1372 du 23 décembre 1985 relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs.

A mediados del siglo XX, con el fin de la Segunda Guerra Mundial y la articulación de los Estados de Bienestar se produce un avance significativo hacia sociedades que pretenden una mayor cohesión, Karl Popper describe en 1956 "... nunca antes los Derechos Humanos y la dignidad humana han sido tan respetados y nunca antes ha habido tantos dispuestos a hacer sacrificios por otros, especialmente por aquellos menos afortunados que ellos..."⁷ y es a mediados de siglo a través de numerosas iniciativas adoptadas a nivel Internacional y Comunitario, cuando comienza un recorrido en pro de la igualdad de género que llega hasta nuestros días, donde los principales beneficiados son los Países Europeos, entre los que se encuentran España y Francia.

3.1: DISPOSICIONES INTERNACIONALES.

Uno de los organismos que más ha contribuido al desarrollo de los derechos humanos ha sido las Naciones Unidas, creada en 1945 se ha convertido en una de las fuentes principales del Derecho Internacional. Son referentes en el estudio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres los siguientes documentos:

La Carta de las Naciones Unidas: se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco y en ella se reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948⁸, donde la Asamblea General proclama esta declaración dirigida a todos los pueblos y naciones para que mediante la enseñanza y la educación promuevan el respeto a los derechos y libertades aquí recogidos y aseguren mediante mecanismos internos su reconocimiento y aplicación de forma efectiva en los territorios de su jurisdicción.

⁸ Cuando se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, no tenía carácter legalmente vinculante, pero sí repercutió de forma muy significativa en los debates al respecto que tuvieron lugar posteriormente a nivel internacional y a menudo a nivel nacional. La Declaración Universal de los Derechos Humanos afirma en primer lugar: "(... todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...)" (Artículo 1); en segundo lugar afirma que "...toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza color, sexo idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición" (Artículo 2) y tercero: "...todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley..." (Artículo7).

En cuanto al reconocimiento explícito de los derechos de la mujer nos encontramos sucesivamente con: el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer ONU 1952. La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (29 de enero de 1957) donde la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó que "toda persona tiene derecho a una nacionalidad" y que "a nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad" ya que la negación de estos principios entra en conflicto directo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, concretamente contradicen el artículo 15.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, donde se recoge: "La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana" (artículo: 1), así mismo, apela al principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exigiendo que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Llegamos así a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, ratificada por España el 5 de enero de 1984, firmada el 4 de febrero; y ratificada por Francia el 14 de diciembre de 1983⁹ y firmada el 13 de enero del 1984. En esta Carta Internacional de Derechos para las Mujeres, que consta de un preámbulo y 30 artículos, se define lo que es discriminación de la mujer y establece una agenda para la acción nacional con el propósito de poner fin a este tipo de discriminación. Esta Convención junto con el Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado en Nueva York el 6 de octubre de 1999 y que entra en vigor el 22 de diciembre del 2000, son pilares fundamentales en la lucha contra la discriminación de las mujeres en todo el mundo, como podemos deducir por las referencias a ambos, que encontramos en múltiples textos tanto legislativos como sociales.

Sin olvidarnos de la importancia que para el ámbito laboral han tenido: el Convenio n° 100 relacionado con la igualdad de remuneración a igual trabajo (1951), el Convenio 111

⁹ Véase informe 2001 sobre la situación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en:
[http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/73a24e5e5bf570eac1256adc004fdd53/\\$FILE/N0152777.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/73a24e5e5bf570eac1256adc004fdd53/$FILE/N0152777.pdf).

sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras (1981), todos ellos gestados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919 que pasa a formar parte de la Organización de las Naciones Unidas en 1953; serán ratificados tanto por España como por Francia, pasando a formar parte de su ordenamiento interno a la vez que han supuesto un cambio en la legislación en relación con las mujeres y un giro en las percepciones respecto a la función de la mujer lo que llevará al reconocimiento de que los cuidados a la familia no son solo responsabilidad de las mujeres, si no que esta responsabilidad se extiende al resto de la familia y a la sociedad que deberá articular servicios de apoyo a los cuidados.

En el ámbito político: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos del 16 de diciembre de 1966 que no entrarán en vigor hasta el 3 de enero de 1976, donde se recogen principios como el que “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”¹⁰.

En el avance hacia la igualdad en el ámbito internacional son igualmente relevantes las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, celebradas por la Organización de las Naciones Unidas cuyo debate ha contribuido a visibilizar las necesidades de igualdad entre mujeres y hombres en el mundo:

México, 1975: en 1945, las Naciones Unidas había anunciado su compromiso de trabajar en pos de la igualdad entre el hombre y la mujer. Ante la persistencia cada vez mas agravada desigualdad de las mujeres, con respecto a los hombres, treinta años después, la Asamblea General de las Naciones Unidas declara a 1975 como Año Internacional de la Mujer y decide la realización de la primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer, que pretendía concentrar la atención internacional en la necesidad de elaborar objetivos orientados hacia el futuro, estrategias y planes de acción eficaces para el

¹⁰ Ampliar en: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

progreso de la mujer. Con ese fin, identificó tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer la igualdad plena y la eliminación de las discriminación por motivos de género, junto a la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo, así como una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial. La Conferencia respondió aprobando un Plan de Acción Mundial, donde se presentaban directrices que debían seguir los gobiernos para alcanzar los objetivos establecidos en diez años. En el plan de acción se establecieron un mínimo de metas, para alcanzarlas en 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.

Copenhague, 1980 (II Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz). Por primera vez se reprobó violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y se propone que sea a través de la legislación donde se articulen los medios necesarios para prevenir la violencia doméstica y sexual, igualmente considera que también a través de la legislación deberán de articularse las medidas necesarias para que las víctimas sean tratadas con equidad en los procesos penales¹¹.

En esta conferencia se identificó a los signos de desigualdad entre mujeres y hombres como una consecuencia del desequilibrio entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer estos derechos. Para solucionar este problema, estableció tres áreas de acción: la igualdad de acceso a la educación, oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención de salud.

Los delegados a la Conferencia también instaron a poner fin a las actitudes estereotipadas hacia las mujeres y medidas más enérgicas para garantizar mejoras en los derechos de custodia de los hijos, la herencia y pérdida de la nacionalidad. Se detectan una serie de factores para explicar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos, entre ellos se enumeran la falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad; voluntad política insuficiente; falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad; una escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones; insuficientes

¹¹ Doc. ONU A/CONF.94/35 (80.IV.30). En <http://www.uji.es/bin/organs/ui/legisla/int/5-copen80.pdf>

servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional (cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito), falta de los recursos financieros necesarios en general; falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles. Esta conferencia se caracterizó por discrepancias y tensiones políticas entre los países participantes. Pero a pesar de esta falta de consenso se apeló a los países para que adoptasen medidas más enérgicas con el fin de que las mujeres ejerciesen sus derechos respecto a la propiedad de la tierra, la administración de sus bienes, a la herencia, al ejercicio de la patria potestad y al mantenimiento de su nacionalidad.

Nairobi, 1985 (III Conferencia Mundial para el examen y evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para las mujeres: Igualdad, Derecho y Paz) Los datos reunidos por las Naciones Unidas revelaban que las mejoras en la situación jurídica y social de la mujer y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Las mejoras en la situación habían sido, en el mejor de los casos, marginales. En resumen, los objetivos de la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer no se habían alcanzado, por lo que los gobiernos debían establecer sus propias prioridades, sobre la base de sus políticas de desarrollo y su potencial de recursos. Se identificaron tres categorías básicas de medidas: constitucionales y jurídicas; igualdad en la participación social; igualdad en la participación política e igualdad en la adopción de decisiones. La Asamblea General pidió a las Naciones Unidas que establecieran, en los lugares en que aún no existían, centros de coordinación de las cuestiones relativas a la mujer.

Esta Conferencia introdujo un enfoque más amplio en el camino hacia la igualdad que abarcaba todos los ámbitos de la actividad humana ya que en todos se necesitaba la participación de la mujer, así como la incorporación de sus puntos de vista a las políticas a fin de que estas sean más integradoras y representativas al incorporar un mayor acervo ideológico.

Pekín 1995 (IV Conferencia Mundial sobre Mujeres, Naciones Unidas, Beijing). Esta conferencia fue decisiva en el camino hacia la igualdad, ya que va a suponer un cambio de estrategia, reconociendo que son las sociedades las que tienen un problema estructural que impide la participación de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre, por lo que es necesario abordar esos problemas estructurales. Es aquí donde aparece el concepto de

género como la asignación de roles, por lo que estamos frente a una violación de derechos humanos.

Por unanimidad se aprueba un programa de acción con doce líneas de actuación que se consideran los obstáculos que impiden el progreso de la mujer y exigen la adopción de medidas por parte de los Estados y de la sociedad civil. Estas doce líneas de acción exigen medidas concretas ante la feminización de la pobreza, educación y capacitación de la mujer, mujer y salud, violencia contra la mujer, mujer y conflictos armados; mujer y economía; participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el avance de la mujer; derechos humanos de la mujer; mujer y medios de comunicación; mujer y el medio ambiente; la niña. Es también en esta conferencia donde aparece por primera vez el término “gender mainstreaming” y se habla de la necesidad de incluir la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las instituciones, en todas las políticas y acciones de los Estados miembros de las Naciones Unidas a fin de reconstruir el sistema para que sea realmente integrador y pueda dar respuesta tanto a las necesidades de los hombres como de las mujeres.

Nueva York, 2000, (Conferencia del Milenio): se definen cinco ámbitos de acción: la paz, seguridad, sostenibilidad ambiental, derechos humanos y democracia. Garantizándose la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos. Se establecen ocho líneas para la acción con sus respectivos indicadores a fin de establecer su consecución: Erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, reducir la mortalidad infantil, reducir la mortalidad materna, combatir el VIH/SIDA el paludismo y otras enfermedades; garantizar el sustento del medio ambiente, fomentar una asociación mundial para el desarrollo, así como promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, concretamente en esta área se plantean objetivos en tres ámbitos fundamentales: proporción de niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior, proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola, proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

Nueva York 2005, (Beijing + 10) donde después de evaluar¹² los resultados de los acuerdos alcanzados en Beijing, se proyectó una guía de acción en siete áreas de intervención: lucha contra la violencia sobre las mujeres y las niñas, salud y derechos sexuales y reproductivos, derechos de la propiedad y herencia de las mujeres y las niñas, desigualdades en el empleo, participación de las mujeres en los gobiernos nacionales y locales, acceso de las niñas a la educación secundaria y primaria, invirtiendo en las infraestructuras necesarias para reducir las cargas de tiempo de las mujeres...) las delegadas recomendaron formas innovadoras de promover la igualdad entre los géneros, desde designar comisionados de alto nivel sobre las cuestiones de género y establecer grupos de tareas entre departamentos, a organizar asociaciones y campañas de mujeres para alentar a una mayor participación en la adopción de decisiones, ya que los objetivos no pueden ser alcanzados sin avanzar en los derechos humanos y el empoderamiento de todas las mujeres con toda su diversidad.

Nueva York 2010, se lleva a cabo un examen en el progreso de los objetivos del milenio. La estrategia 2010-2015 de la Comisión a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres presenta medidas exhaustivas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo la promoción del empleo de las mujeres, las políticas de conciliación de la vida profesional y privada, la atención a la brecha salarial entre los sexos, y la promoción del equilibrio de género en la toma de decisiones. Se hará especial hincapié en la participación política de las mujeres, la violencia sexual y las violaciones en los conflictos armados, además de luchar contra la mutilación genital femenina, e incluye una agenda de acción para alcanzar los objetivos para el año 2015. En julio del 2010 la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU¹³ Mujeres, entidad

¹² “Diez años después de Beijing, este examen llama la atención sobre los numerosos aspectos en que la igualdad no es una realidad para la mujer: los altos índices persistentes de violencia contra la mujer en todas partes del mundo, en especial en los conflictos armados, la incidencia cada vez mayor del VIH/SIDA entre las mujeres, la desigualdad entre los géneros en el empleo, la falta de derechos en materia de salud sexual y reproductiva, y la falta de acceso igualitario, en el marco de la ley, a las tierras y los bienes, para mencionar unos pocos”, Carollyn Hannan, Directora de la División para el Adelanto de la Mujer.

¹³ Dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas, existían hasta este momento tres agencias dedicadas exclusivamente a las cuestiones de género y a los temas de las mujeres (DAW, INSTRAW, y UNIFEM), así como un asesor especial de la Secretaría General (OSAGI) y una Red interagencial de puntos focales de género (IANWGE):

para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la mujer, para ello se reúnen distintos recursos que estaban destinados a la mujer con el objetivo de obtener un mayor impacto en sus acciones y así lograr una mayor efectividad en su lucha por el establecimiento de los derechos humanos a las mujeres. Para ello integra División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW): agencia que se dedicaba prioritariamente a la investigación y la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI), ligándolas al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) que proporciona asistencia técnica y financiera a los programas que promuevan los derechos de la mujer. Se establece la necesidad de mejorar la rendición de cuentas en la aplicación de los compromisos relacionados con la igualdad entre los géneros, perfeccionando el seguimiento y la presentación de informes, para lo que hay que reforzar la capacidad de recopilación, análisis y uso de datos desglosados por sexo, edad y zona geográfica ya que la falta de capacidad en materia de datos y seguimiento limita la capacidad de seguir los progresos, reconocer los avances y aprovechar la experiencia adquirida para formular políticas más eficaces que nos encaminen hacia avances sostenibles en la consecución de la igualdad entre géneros y el empoderamiento de la mujer ya que es necesario que estén involucradas en la adopción de decisiones en todos los ámbitos así como en el ordenamiento de los recursos y en las estrategias de adaptación ante nuevas realidades, como puede ser el cambio climático o las crisis económicas¹⁴.

Los estados (España y Francia), cuando ratifican cualquier tratado internacional, someten voluntariamente sus legislaciones y políticas a la supervisión internacional, cuya base es el diálogo y la cooperación entre el Comité correspondiente de las Naciones Unidas y los Estados participantes¹⁵

¹⁴ Véase www.un.org/ga/president/64/issues/index.shtml

¹⁵ Tradicionalmente, las Naciones Unidas consideraban que no les incumbía pedir cuentas a los Estados Miembros acerca de los casos de violaciones de derechos humanos si no existían mecanismos establecidos por órganos creados en virtud de tratados en los que se establecieran normas y procedimientos claros. Pero la vulneración constante de derechos humanos llevo a los Estados a solicitar una respuesta más decidida por parte de las Naciones Unidas. En esos casos la Comisión de Derechos Humanos nombra a un relator especial o un grupo de trabajo para que realice una investigación. Esta figura, se crea 1980. La labor de los relatores abarca cuestiones relacionadas con las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias. Los relatores tienen libertad para utilizar todos los recursos disponibles, incluidos las comunicaciones de particulares y los datos

3.2: DISPOSICIONES COMUNITARIAS

La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la Unión Europea, constituye un principio fundamental del Derecho Comunitario. Así pues los Reglamentos, Directivas, Decisiones, Recomendaciones y Dictámenes relativos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres son numerosos¹⁶.

El origen de la Unión Europea es consecuencia de los conocidos como Tratados de Roma, ambos Tratados fueron firmados desde el inicio por Francia, es más, Francia después de la Segunda Guerra Mundial fue su principal promotor. El primero estableció la Comunidad Económica Europea¹⁷, el segundo la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), tras ser ratificados por los parlamentos de cada Estado¹⁸, entraron en vigor en 1958. Nació con un propósito unificador y pacífico basado en relaciones económicas de confianza, dando lugar al Mercado Común.

Desde su entrada en vigor el 1 de enero de 1958, se han ido anexionado otros países al mismo tiempo que se ha ido transformando ampliando sus objetivos y políticas, hasta constituirse en la Unión Europea de hoy. La primera ampliación se producen en 1973¹⁹; España se incorpora en 1986 junto con Portugal. Poco a poco se ha articulado su política económica y social de cohesión, a través de un marco jurídico de obligado cumplimiento para los estados miembros, siendo uno de sus objetivos la igualdad entre hombres y

proporcionados por las organizaciones no gubernamentales, para preparar sus informes. Los informes de los relatores especiales los hace públicos la Comisión de Derechos Humanos y sirven para dar a conocer las violaciones cometidas y la responsabilidad de los respectivos gobiernos. Los relatores también pueden interceder ante los gobiernos, al más alto nivel, l (por ejemplo, entre 1992 y 1996, el Relator Especial sobre ejecuciones sumarias y arbitrarias hizo 818 llamamientos urgentes en nombre de más de 6.500 personas a 91 países distintos y recibió respuestas aproximadamente en la mitad de los casos).

¹⁶ Un *Reglamento* es un acto legislativo vinculante. Debe aplicarse completamente en toda la UE
Una *Directiva* es un acto legislativo en el cual se establece un objetivo que todos los países de la UE deben cumplir. Pero cada país debe decidir individualmente cómo hacerlo

Una *Decisión* es vinculante para aquellos a quienes se dirige (un país de la UE o una empresa concreta) y es directamente aplicable

Una *Recomendación* no es vinculante. Permite a las instituciones dar a conocer sus puntos de vista y sugerir una línea de actuación sin imponer obligaciones legales a quienes se dirige.

Un *Dictamen* es un instrumento que permite a las instituciones hacer una declaración de manera no vinculante, es decir, sin imponer obligaciones legales a quienes se dirige.

¹⁷ Son miembros fundadores (1952): Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos

¹⁸ Países integrantes (1957): Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos

¹⁹ Irlanda, Reino Unido y Dinamarca

mujeres. Podemos mencionar como momentos destacados en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres los siguientes:

La Directiva 1975/117/CE donde se recoge en el art, 141 el principio de igualdad salarial, prohibiendo todo tipo de discriminación directa e indirecta.

La Directiva 76/207/CE, del Consejo relativa a la aplicación de “igualdad de trato” entre hombres y mujeres en lo que se refiere a acceso al empleo, formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo estableció por primera vez la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente²⁰ y la aplicación de medidas de acción dirigidas a corregir la situación con la adopción las medidas jurídicas adecuadas o la anulación, o supresión de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas, así como, medidas que figuren en los convenios, en los contratos de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, o en los estatutos de profesiones independientes y sean contrarias al principio de igualdad de trato. Se velará porque las acciones de despido no discriminen por razón del sexo del trabajador. Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes. Las medidas aquí adoptadas se pondrán en conocimiento de los trabajadores cualquier medio apropiado, tal como la información en los lugares de trabajo. Los estados tienen cuatro años para llevar a cabo las acciones necesarias para ajustarse a lo indicado en esta Directiva.

Directiva 86/378/CE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

Directiva 86/613/CE igualdad en el régimen de la actividad autónoma, incluidas las agrícolas y en la protección a la maternidad.

²⁰ Discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 en cuyo texto que destaca la importancia de luchar contra toda forma de discriminación, sin embargo en esta Carta no se introdujo ninguna referencia a su valor vinculante, por lo que en un principio, se quedó en una mera declaración de intenciones sin efectos jurídicos para los Países miembros. Sin embargo sirvió de inspiración para la formulación de Directivas posteriores²¹.

Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada, la que haya dado a luz o durante el periodo de lactancia.

El Tratado de Maastricht de 7 de febrero de 1992²² que en su Título I, relativo a las Disposiciones Comunes, en el artículo F.2, ratifica el respeto de la Unión a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre.

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

En el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 se regula en su artículo 2, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, es decir, una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato y presente ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponderá a la parte demandada el demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad. Modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998²³.

²¹ Esta Carta pasa a ser vinculante en el año 2007 con la firma del Tratado de Lisboa, excepto para el Reino Unido y Polonia, que no han gestionado su adhesión a la misma.

²² Diario Oficial nº C 191 de 29 de julio de 1992. En:
<http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0001000001>

²³ Se amplía lo contenido en la anterior directiva al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), no es una parte integrante del Derecho Originario de la Unión Europea, sino que es una declaración política, como se recoge en el artículo 51 referente al ámbito de aplicación “La presente Carta no crea ninguna competencia ni ninguna misión nueva para la Comunidad ni para la Unión y no modifica las competencias y misiones definidas por los Tratados”²⁴

La Directiva que la reforma la 2002/73/CE introdujo la justificación a lo que algunos autores denominan “discriminación positiva”, cuando recoge: “La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres” Además introduce la definición de los términos discriminación directa²⁵, acoso²⁶, y acoso sexual²⁷, recordemos que el término discriminación indirecta ya había sido definido en la Directiva 97/80/CE.

La Directiva del Consejo 2004/133/CE de 13 de diciembre, por la que se aplica la igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes servicios y suministro.

La Directiva 2006/54/CE. Esta Directiva se ha convertido en un marco de referencia imprescindible en toda investigación sobre igualdad de género en Europa, ya que es una refundición de disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, las condiciones de trabajo, la retribución y los regímenes profesionales de seguridad social. Introduce la

²⁴ C 364/22 ES Diario Oficial de las Comunidades Europeas 18.12.2000. En http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

²⁵ “Discriminación directa”: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

²⁶ “acoso”: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

²⁷ “Acoso sexual”: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

definición de dos nuevos términos lingüísticos: retribución²⁸ y regímenes profesionales de seguridad social²⁹. Así, por quedar aquí incluidas sus disposiciones, se deroga: 75/117/, 76/207, 2002/73, 86/378, 96/97, 97/80/, 98/52.

Junto a la legislación que se genera desde la Unión, son importantes los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades que actúan como garantía en el reconocimiento de los derechos de la mujer, destinando recursos que financian proyectos (DAPHNE³⁰ NOW³¹, EQUAL³²) encaminados a una mayor y mejor participación de la mujer en todos los ámbitos, siendo España y Francia países beneficiados de estos fondos estructurales³³. Estos proyectos tienen por objeto impulsar políticas de igualdad, ya que la igualdad todavía aparece como un objetivo alejado en el tiempo; aunque las políticas vayan evolucionando y se introduzcan nuevas técnicas y enfoques para responder a demandas actuales. La Unión Europea³⁴ que se ha centrado en la defensa de la igualdad de trato en el ámbito del empleo, condiciones, laborales, formación profesional, etc., incorpora un criterio transversal de género, lo que supone que esta dimensión debe incorporarse a la generalidad de las políticas y legislación independientemente de su ámbito de intervención

²⁸ Retribución: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo

²⁹ Regímenes profesionales de seguridad social: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa

³⁰ Programa encaminado a implementar medidas preventivas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres. La dotación para llevar a cabo este programa (2000-2004) fue de 20 millones de euros.

³¹ Siglas en inglés de New Opportunities For Woman, Nuevas Oportunidades para la Mujer. Esta iniciativa comunitaria del Fondo Social Europeo está destinada a fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres.

³² La iniciativa comunitaria EQUAL está dirigida a promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo.

³³ Se puede consultar base de Datos de la Unión Europea sobre iniciativas comunitarias (http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index.cfm).

³⁴ No olvidemos que el origen de la Unión Europea corresponde a criterios económicos y que por tanto las reglamentación de las relaciones laborales son un elemento fundamental

y de forma permanente con vista a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Para acomodarse a estas “exigencias comunitarias” tanto España como Francia han tenido que incorporar nuevos criterios legislativos como la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos, por lo que es necesario reformar los textos legales para acomodarse a las nuevas exigencias.

4.- RECORRIDO HISTÓRICO: ESPAÑA – FRANCIA.

La incorporación de la mujer al ámbito público, tanto en Francia como en España ha sido fruto de progresivas conquistas tanto legislativas como sociales que han contribuido a un cambio de las percepciones en mujeres y hombres, lo que va marcando el camino hacia una participación equitativa en todos los ámbitos de la vida: personal, familiar, laboral y sociopolítica en hombres y mujeres, que tiene como base el respeto a los derechos humanos y los principios democráticos.

El análisis del recorrido histórico España – Francia comprenderá el periodo 1958–2012. España en 1958 comienza a abrirse al exterior, ya que el modelo de sociedad durante los primeros años de la dictadura franquista es un modelo absolutamente androcéntrico “*con una política de género regulada por una legislación civil que negaba a las mujeres cualquier tipo de autonomía individual y las convertía en eje de la moralidad social. Las mujeres quedaron así relegadas a un papel de subordinación que las recluía en el ámbito doméstico. En contraste con las disposiciones crecientemente igualitaristas de los tiempos anteriores a la guerra civil, el régimen encabezado por Franco desarrolló una legislación que excluía a las mujeres de numerosas actividades en el intento de mantenerlas en roles muy tradicionales que poco tenían que ver con las tendencias que se estaban manifestando en Europa. Se trataba de una clara postura antifeminista*” (Ortiz Heras, 2006:2) y respecto a Francia, 1958 es el año en que se aprueba la Constitución vigente.

Para una mayor operatividad dividiremos el periodo 1958–2013 en dos subperiodos. El primero comprendido entre 1958-1978; ya que en el año 1978 España inicia su periodo democrático aprobando su Constitución, lo que va a suponer un giro importante en sus políticas. Y un segundo periodo, desde 1979 al 2012.

4.1 PRIMER PERIODO 1958 A 1978:

4.1.1. ESPAÑA

España intenta abrirse al exterior después de una etapa de intensa autarquía, sin embargo, en el primer trimestre de 1958 la primera reforma legislativa que nos encontramos es restrictiva en cuanto a los derechos de la mujer, especialmente en cuanto a los derechos de la mujer casada; se trata de la reforma del Código Civil, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 25 de abril. Esta modificaron que sobre todo tiene como objetivo adaptar el Código al Concordato que había sido firmado con la Santa Sede en 1953, pretende aclarar la pertinencia del matrimonio civil frente al eclesiástico dando prioridad en todo caso a este último, ocupándose igualmente de que en la nueva redacción desaparezca el término divorcio de todos los artículos del Código y se sustituya por el término “separación personal”.

Esta restricción de los derechos de la mujer casada se justifica en la exposición de motivos con el siguiente argumento: “Si bien es cierto que el sexo por sí no debe dar lugar a diferencias y menos a desigualdades de trato jurídico civil, ha parecido igualmente claro hasta el punto de estimarlo también como principio fundamental que la familia, por ser la más íntima y esencial de las comunidades, no puede originar desigualdades, pero sí ciertas diferencias orgánicas derivadas de los cometidos que en ella incumben a sus componentes, para el mejor logro de los fines morales y sociales que conforme al Derecho natural, está llamada a cumplir. Se contempla, por tanto, la posición peculiar de la mujer casada en la sociedad conyugal, en la que, por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección, que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido, dentro de un régimen en el que se recoge fielmente el sentido de la tradición católica que ha inspirado siempre y debe inspirar en lo sucesivo las relaciones entre los cónyuges.” (BOE,1958: 6677)³⁵ a pesar de esta filosofía se producen algunos avances liberando a la mujer de algunas limitaciones en su “capacidad” como: ser testigo en los testamentos, albacea testamentaria así como ocupar cargos tutelares, pero solo para las solteras y las viudas, las casadas necesitarían la autorización del marido hasta 1973; se establece la necesidad del consentimiento de la mujer para la enajenación de inmuebles o establecimientos mercantiles a fin de proteger el patrimonio familiar sobre todo con miras a dar estabilidad

³⁵ BOE, son las siglas utilizadas para designar el Boletín Oficial del Estado en España.

económica a los hijos, al mismo tiempo se revisan los derechos sucesorios de la mujer, no haciendo distinciones en la nueva redacción de los derechos de usufructo que son iguales para hombres y mujeres a partir de este momento.

En este mismo año se aprueba la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo 24/04/1958, que aunque no afecta en este momento directamente sobre la igualdad de género, es un factor decisivo en el desarrollo de las instituciones jurídico-laborales, particularmente en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, aunque el procedimiento establecido para negociar los convenios sea un tanto peculiar; peculiaridad motivada por el momento histórico en el que existía monopolio por parte del Estado en lo que se refiere a la regulación de las condiciones laborales y una organización sindical vertical unitaria, sin embargo los trabajadores y trabajadoras empiezan a ser oídos aunque su participación sea a través de comisiones espontáneas o con ocasión de reivindicaciones concretas.

Es el 1 de enero de 1962 cuando, entra en vigor la Ley 56/1961³⁶, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos Profesionales y de Trabajo de la Mujer. En esta ley se prohíbe la discriminación laboral en función del sexo, así como la discriminación salarial y elimina la excedencia forzosa por razón de matrimonio³⁷. Sin embargo, no debe olvidarse el contexto sociopolítico de la época (dictadura franquista), perfectamente resumido y contextualizado en el siguiente párrafo, fundamento de la propia ley, donde se recoge:

“...la Ley contempla, claro es que referido únicamente a la mujer casada, las limitaciones de Derecho, una vez más confirmado en la reforma del Código Civil en mil novecientos cincuenta y ocho, que el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido. Sigue siendo norma programática del Estado Español, anunciada por la Declaración segunda del Fuero del Trabajo, la de «libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica»; pero ni esta norma veda el acceso de la mujer a la multiplicidad por lo demás creciente de ocupaciones no manuales, ni en cuanto a las

³⁶Véase el Boletín Oficial del Estado, núm. 175 de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005 (2 Págs.) Sección: I. Disposiciones generales. Departamento: Jefatura del Estado.

³⁷ Hasta este momento a la mujer que trabajaba fuera del hogar y contraía matrimonio, se le rescindía automáticamente su relación laboral con la empresa, bien fuese privada o pública

manuales puede ni debe conseguirse por normas discriminatorias y prohibitivas, que más perjuicios que beneficios causan, sino por la elevación general de las rentas de trabajo, reales y no nominales, del marido...”(BOE,175:1104). Así, aún tratándose de un avance, no deja de estar limitado por la filosofía del Régimen Político de ese momento, pero a pesar de ello, esta reforma legislativa ha sido importante, puesto que es a partir de esta Ley cuando muchas de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo³⁸ dejan de recoger en sus textos cláusulas de despido por matrimonio, además abrió muchas puertas al trabajo y a la vida activa de la mujer, aunque en el caso de que la mujer quisiese optar a un trabajo y ya estuviese casada solo podría si el marido le otorgaba expresamente la “licencia marital”.

La siguiente reforma legislativa con la que nos encontramos que supone un progreso en lo que a presencia de la mujer se refiere en el ámbito laboral, es la Ley 96/1966 de 28 de diciembre, que suprime la limitación establecida en el apartado (c) del artículo (3) de la Ley 22 de julio de 1961, referente a los derechos políticos y profesionales de la mujer, concretamente a los cargos de Magistrado, Jueces y Fiscales en la Administración de Justicia. El fundamento para esta reforma se describe como sigue:

La excepción en la Ley 56/ 1961: “ Tal excepción respondió sin duda, no a la idea de una falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para ejercer esos cargos, sino mas bien a una protección de sus sentimiento ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles. Los motivos de la protección que la ley quiso dispensar deben de estimarse superados por la propia realidad social...” (BOE, 1961:1692)

El 4 de diciembre de 1968, siendo Ministro de Asuntos Exteriores Fernando María Castiella y Maíz entran en vigor en España los Convenios número 100 y 111 de la OIT, organización a la que España pertenece desde su fundación en 1919 igual que Francia. El convenio 111 ya había sido ratificado por España y verificado en Ginebra el 6 de noviembre de 1967, pero no se publicará hasta este momento; se publica concretamente en el BOE nº 291. Este Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y

³⁸Las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones del Trabajo eran un tipo especial de reglamento laboral, integrado por un conjunto sistemático de normas establecidas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con el fin de regular las condiciones mínimas de trabajo de un sector productivo o rama determinada o de una empresa.

ocupación que considerando la Declaración de Filadelfia³⁹, define en su artículo uno el término discriminación a efectos de este convenio como: “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*” desarrollando a través de 14 artículos las medidas que deben adoptarse para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en este ámbito

El Convenio número 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuyo texto certificado se inserta en el artículo uno b, donde se puede leer: “*La expresión igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo*” (BOE b, 1968:17349) (Este convenio Francia lo había ratificado en 1953) Es necesario señalar la importancia de la Ley General de Educación de 1970 permite que la educación sea gratuita y obligatoria entre los 6 y los 14 años. Así como el comienzo de la entrada de la mujer de forma regular en la universidad.

Volviendo a los derechos civiles, no es hasta 1972, cuando se deroga el artículo 321 del Código Civil con la Ley 31/72 de 22 de Julio llegando así a la igualdad definitiva en mayoría de edad entre hombres y mujeres a los 21 años, hasta esta fecha la mujer se veía sometida a diversas limitaciones hasta los 25 años, así, por ejemplo, la mujer soltera no podía vivir independiente de sus padres, salvo que contrajese matrimonio (pasando a quedar sometida a la tutela del marido) o cumplierse los 25 años.

En cuanto a derechos políticos, es importante para la mujer española el año 1974, ya que el 14 de enero de 1974 España deposita ante el Secretario general de las Naciones Unidas el Instrumento de adhesión al Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer abierto a la firma por la Asamblea General de la ONU en de 20 de diciembre de 1952, siendo Ministro de Asuntos Españoles Gregorio López Bravo. Este convenio recoge en su artículo I que las mujeres tendrán derecho a votar en igualdad de condiciones que los hombres, sin discriminación alguna, en el artículo II que las mujeres deberán ser elegibles en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna en todos los

³⁹ Declaración de 1944, en donde la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), redefinió los fines y objetivos de la Organización

Organismos Públicos electivos establecidos por la legislación nacional. En el artículo III establece que las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en igualdad⁴⁰. Sin embargo en el preámbulo del texto de adhesión se hacen explícitamente las siguientes reservas⁴¹: “*Los artículos I y II de la Convención se entenderán sin perjuicio de las disposiciones que en la actual legislación española determinan la condición del cabeza de familia*” y que “*los artículos II y III se entenderán sin perjuicio de las normas relativas a la Jefatura del Estado contempladas en las Leyes Fundamentales Españolas*”, señalando además que “*El artículo III se entenderá sin perjuicio de que determinadas funciones, que por su naturaleza solo pueden ser ejercidas de manera satisfactoria únicamente por hombres o únicamente por mujeres, lo sean exclusivamente y según los casos por aquéllos o por éstas de acuerdo con la legislación española*”. (BOE, 1974:8281).

Aunque las mujeres, en la época franquista no estaban organizadas en movimientos sufragistas, existía un asociacionismo que promovía e impulsaba la liberación de la mujer. Estas asociaciones utilizaban todos los medios a su alcance para presionar en las esferas de poder a fin de hacer visible la necesidad de las reformas legislativas y que sus puntos de vista fuesen tenidos en cuenta, podemos citar entre estas asociaciones: Juventudes Obreras Católicas (JOC), Asociación de Amas de Casa (AAD), Frente de Liberación de la Mujer (FML), Movimiento de los Cristianos de Base (MCC) entre otros. En 1975 se celebran en

⁴⁰ “ La publicación oficial de estos tratados o convenios, a tenor de lo dispuesto en el art, 96 de la CE, implica el carácter de norma interna de los mismos, de tal modo que su vigencia es plena en todo el territorio y sus disposiciones pueden ser invocadas con plenos efectos jurídicos ante los poderes públicos: además, el mismo artículo 96 impide que los contenidos publicados oficialmente puedan ser vulnerados por ninguna norma interna española, ya sea de valor legal o reglamentario, de tal modo que lo que en ellos se dispone a cerca de la igualdad, la no discriminación y las medidas de acción positiva a favor de las mujeres ha de entenderse con plena vigencia y dejando inaplicables las normas internas que les fueran contrarias”.(Freixes Sanjuán 2000:65)

⁴¹ En caso de que algún estado formule una reserva a cualquiera de los artículos de la presente convención en el momento de la firma de ratificación o de adhesión el Secretario General comunicará el texto de la reserva a todos los estados que sean partes en la presente Convención o que pudieran llegar a serlo. Cualquier Estado que oponga objeciones a la reserva podrá dentro del plazo de noventa días, contado a partir de la fecha de dicha comunicación poner en conocimiento del Secretario General que no acepta la reserva. En tal caso, la Convención no entrará en vigor entre tal Estado y el Estado que haya formulado la reserva.

España las primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer, además tiene lugar en Varna (Bulgaria) el Congreso Triannual de la Federación Internacional de Mujeres de Carreras Jurídicas dedicado al “Año de la Mujer” en el que abogadas españolas presentaron sus ponencias que trataban de la mujer. Esta presencia de mujeres en la sociedad a contribuido notablemente a una profunda reforma del Código Civil en este mismo año, a través de la Ley 14/1975 2 de mayo⁴², que además de reformar determinados artículos del Código Civil, en lo que se refiere a la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes d los cónyuges, también reforma el Código de Comercio⁴³.

En la exposición de motivos de dicha ley podemos leer: *“Una de las corrientes de opinión fuertemente sentidas en nuestros días en el ámbito del derecho privado, reflejo de auténticas necesidades de carácter apremiante, es la que incide sobre la situación jurídica de la mujer casada. Sufre ésta señaladas limitaciones en su capacidad de obrar que, si en otros tiempos pudieron tener alguna explicación, en la actualidad la han perdido”*. (BOE1975:9413)

Se modifican, por tanto, los siguientes aspectos: el matrimonio por sí solo no modifica la nacionalidad de los cónyuges, rectificando el principio de unidad jurídica de la familia en materia de nacionalidad donde la mujer adquiriría por el matrimonio la nacionalidad del marido, eta reforma implica derogar los apartados tercero y cuarto del artículo veintitrés del Código, y se anula el párrafo primero del artículo veinticinco. Anula el predominio de la posición del varón, para regular la vida en familia; de esta forma el sistema que imponía la primacía de la autoridad del marido se sustituye por un sistema de consenso de ambos cónyuges⁴⁴. Se anula, igualmente, la obligación por parte de la mujer de pedir permiso al marido para llevar a cabo ciertos actos como la compra objetos necesarios para el cuidado de la familia, o para firmar un contrato. Se le otorga a la mujer el derecho de no prestar obediencia al marido. El lugar de residencia se fijará por mutuo acuerdo. Se extingue la incapacidad de la mujer casada para administrar los bienes del marido declarado “no

⁴² Véase Boletín Oficial del Estado, núm. 107 de 5 de mayo de 1975, páginas 9413 a 9419.

⁴³ Sin lugar a duda, a esta reforma, contribuyó la acción de la Asociación Española de Mujeres Juristas cuya constitución oficial data de 1971, pasando a formar parte de la Federación Internacional de Femmes de Carrières Juridiques en 1972

⁴⁴ “El marido y la mujer se deben respeto y protección recíprocos y actuarán siempre en interés de la familia”(art. 57 del Código Civil de 1975)

apto”, ser albacea, aceptar la herencia etc. Es de destacar, sin embargo, el artículo 59 que establece que el marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal, salvo que se establezca lo contrario. En el artículo 68 se producen modificaciones a la hora de determinar cómo se repartirán los bienes en caso de separación legal, ya que hasta este momento la mujer lo perdía todo y tenía o que volver a casa de sus padres o quedarse en la calle.

En cuanto al Código de Comercio, en el artículo 5 se recoge: “*Tendrán capacidad legal para el ejercicio habitual del comercio las personas mayores de edad y que tengan la libre disposición de sus bienes*”, Ley 14/1975, 2 mayo.(BOE 1975:9418)

Es en noviembre de este mismo año muere el General Francisco Franco y es coronado Rey de España Juan Carlos de Borbón.

En 1977, en el BOE del 30 de abril España se adhiere al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966, así como al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, ambos promovidos por Naciones Unidas. Además después de la legalización del Partido Comunista Español y la liberación de numerosos presos políticos, tienen lugar las primeras elecciones democráticas desde 1931 que dieron el gobierno a Unión de Centro Democrático, es en este momento y desde el consenso de todos los partidos políticos cuando se comienza a elaborar nuestra Constitución.

Así, llegamos a 1978, año decisivo para los españoles y españolas; por un lado el 19 de febrero de 1978 el adulterio fue despenalizado al derogarse los artículos del Código Penal 449 y 442 por Ley22/1978, se despenaliza el uso de anticonceptivos , el Real Decreto-Ley de 16 de noviembre de 1978 declara en su artículo I que “la mayoría de edad empieza para todos los españoles a los dieciocho años cumplidos”, y modifica los artículos 19, 168, 278, 318, 320 y 323 del Código Civil, los artículos 6, 27 y 99, apartado 1º, así como el artículo 5 del Código de Comercio. Y en diciembre de 1978 cuando se promulga la Constitución Española:⁴⁵ Este hecho ha supuesto una auténtica redefinición en el marco jurídico político, tanto en las relaciones públicas, como en las privadas y ha tenido una importante incidencia en la equiparación de los derechos civiles y políticos, mercantiles y laborales de

⁴⁵ En la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas de un total de 36 miembros sólo había una mujer y ninguna mujer formo parte de la ponencia constitucional.

la mujer, así en el artículo 14 se recoge: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En el artículo 9.2: “Los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad”. Junto a lo expuesto son los artículos 23.1, 68.1 y 69.2, los que ponen fin en nuestro derecho histórico a los residuos de sufragio censitario por razón de sexo, estableciendo el sufragio universal.

Por todo lo expuesto, podemos considerar que a partir de 1978 comienza una nueva etapa en nuestro país donde la que la Constitución Española ha puesto los cimientos para la equiparación de los derechos entre ambos sexos, pues además de los artículos señalados donde se recogen los derechos generales para la igualdad, en el artículo 32.1 se expresa el derecho de ambos cónyuges a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica; en el artículo 35 se habla el derecho al trabajo sin discriminación por razones de sexo, así como del derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Pero para que estos enunciados constitucionales sean eficaces será necesario el desarrollo de una legislación específica y que se aprueben medidas políticas concretas encaminadas a hacer real lo prescrito en la Constitución.

4.1.2. FRANCIA:

El 28 de septiembre de 1958 fue adoptada por referéndum la Constitución Francesa y aprobada el 4 de octubre del mismo año (vigente en la actualidad después de 19 reformas), está estructurada en un preámbulo y 15 títulos y 92 artículos

En su preámbulo recoge: “... el pueblo francés proclama solemnemente su adhesión a los derechos humanos y a los principios de la soberanía nacional tal y como fueron definidos por la Declaración de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946” Es de destacar la mención explícita a la “Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano”, (en francés: Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) ya que es uno de los documentos fundamentales de la Revolución Francesa (1789-1799), considerado como uno de los documentos básicos en el reconocimiento de los derechos humanos “... el pueblo francés proclama de nuevo que cualquier ser humano, sin distinción de raza, religión o creencias, posee derechos inalienables”, esta declaración, como se sigue recogiendo en el preámbulo de la Constitución de 1958, se completa con el

preámbulo de la Constitución de 1946 donde se recoge: “La ley garantiza a la mujer, en todos los ámbitos, derechos iguales a los del hombre”.. En el artículo 3, referente a la soberanía y al sufragio se vuelve a hacer referencia explícita al sexo: “Son electores, de acuerdo con lo que disponga la ley todos los nacionales franceses mayores de edad de ambos sexos que estén en el pleno disfrute de sus derechos civiles y políticos”

En el artículo 34 delimitando el ámbito material de la ley afirma que "se fijaran mediante ley las reglas en lo que se refiere a: los derechos cívicos y las garantías fundamentales concedidas a los ciudadanos para el ejercicio de las libertades públicas, las limitaciones exigidas por la defensa nacional a los ciudadanos en sus personas y haciendas. La nacionalidad, el estado y la capacidad de las personas, los regímenes matrimoniales, las sucesiones y las libertades...; la ley determinará también los principios fundamentales:... de la enseñanza, el derecho al trabajo, el derecho sindical y de la seguridad social...

Las disposiciones del presente artículo podrán precisarse y completarse por una Ley Orgánica”

En el artículo 39 podemos leer: “la iniciativa de las leyes pertenece tanto al Primer Ministro como a los miembros del Parlamento”

En el artículo 77 se recoge en el párrafo tres: “*Todos los ciudadanos serán iguales en derechos, cualquiera que sea su origen, su raza y su religión*”, en este artículo no se hace mención al determinante sexo.

En cuanto a las leyes nos encontramos que lo mismo que en España la legislación a favor de la equiparación en derechos de las mujeres respecto a los hombres es lenta pero progresiva, es en 1965 donde nos encontramos con la primera ley de la V República que supone un avance en los derechos de la mujer: Loi N° 65- 570 del 13 de julio, donde se establece que las mujeres casadas pueden administrar sus propios bienes y ejercer una actividad profesional, sin el consentimiento de sus maridos. Esta ley, da lugar a que el régimen económico-matrimonial francés se vea sometido a revisión⁴⁶, para adaptarse a esta reforma es necesario modificar varios artículos del Código Civil y la supresión de otros, concretamente los que van del 1.450 a 1.466 y 1.492 a 1.496, desde este momento

⁴⁶ Ver artículo de Autor: Eugenio Fernández Cabaleiro . en la Revista Crítica de Derecho Inmobiliario Num. 461, Julio-Agosto 1967 “ La reforma del régimen económico-matrimonial de Francia” pp.(1077-1124)

la mujer casada podrá administrar sus propios bienes (abrir cuentas en bancos, disponer de sus bienes personales...) y ejercer una actividad profesional liberal sin el consentimiento del marido. Recordemos que una reforma similar, no va a producirse en España hasta 1975.

Dos años más tarde, el 28 de diciembre de 1967, fue votada por la Asamblea Nacional la ley Newirth, esta derogaba una ley de 1920 en la que se prohibía cualquier método anticonceptivo en Francia, sin embargo, no pudo ser aplicada hasta 1972 ya que autorizaba el uso de la píldora anticonceptiva, lo que generó un fuerte debate en torno a si era o no adecuado la generalización de su uso, al tiempo que se solicitaban tres opiniones médicas que indicasen que no eran abortiva pues el aborto estaba totalmente penalizado. La aprobación de esta ley supuso un importante avance, en la medida que hacía posible la elección del momento adecuado para tener descendencia. (En España se despenalizaron los métodos anticonceptivos en 1978, hasta este año estaban castigados en el artículo 116 del Código Penal)

En 1968, en Francia se produce una importante crisis social y política, con un importante activismo ciudadano lo que dio lugar a que se convocasen elecciones y aunque estas elecciones no supusieron el cambio del gobierno si supuso un cambio en las políticas que introducían nuevos valores, abriendo un camino más decidido hacia el reconocimiento de los derechos de la mujer y dando un paso hacia la democratización de las relaciones sociales, surge en este momento el Mouvement de Libération des Femmes .

Así, ve la luz la Loi N° 70-459 de 4 de junio, sobre la patria potestad conjunta que nuevamente modifica el Código Civil reemplazando el término “patria potestad” por la “autoridad parental conjunta” ahora ambos cónyuges son solidariamente responsables de la dirección moral y material de la familia, hasta este momento la tutoría de la madre tenía carácter subsidiario, (en España este reconocimiento no tendrá lugar hasta 1981), este reconocimiento supone modificación de algunos artículos del Código Civil: el 213 y también el artículo 215 donde se establece que la elección del domicilio conyugal se hará de mutuo acuerdo, pero que en caso de no existir dicho acuerdo se da prevalencia a la elección del marido. Está reforma afecta igualmente al Código Penal en la medida de que tanto el padre como la madre son responsables de las conductas no ajustadas a derecho, de sus descendientes.

Por otra parte, es importante la ampliación de las prestaciones por maternidad al 90% en lugar del 50%, esta mejora es importante, no solo en la medida en que favorece el empleo de la mujer puesto que influye directamente en la conciliación de la vida familiar y profesional, también porque influye directamente en las cuotas del relevo generacional. En el ámbito laboral, el 22 de diciembre de 1972 se establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres con la Loi N° 72-1143. Es la primera ley sobre la igualdad de remuneración que se ha promulgado y plantea el principio de “trabajo de igual valor, igual salario” que ya fue formulado por la Organización Internacional del Trabajo en 1919, principio que se explica más ampliamente en el Convenio 100, en realidad lo que hace la ley es que incorpora al Código de Trabajo las principales disposiciones del convenio: *“Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier”*.⁴⁷ Todos los avances en este sentido son fundamentales en el camino hacia la igualdad ya que tanto el acceso al empleo como la autonomía financiera son herramientas claves para la autonomía cualquier persona.

Igualmente es un avance hacia la autonomía el que hombres y mujeres puedan elegir el momento adecuado para ser padres, por lo que merece mención en este texto, la creación del Consejo Superior de Información Sexual, Métodos Anticonceptivos y Educación Familiar 11 de julio Loi 1973/639.

Por ley, el 5 de julio de 1974 se legisla sobre la mayoría de edad, Loi n° 74-631 Esta ley respecto a la anterior de 1907, baja la mayoría de edad de los 21 a los 18 años, sin embargo en lo que se refiere a la edad núbil⁴⁸ mantiene la diferencia existente en 1907 entre hombres

⁴⁷ Todo empresario deberá garantizar que, por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, igualdad salarial entre hombres y mujeres". Por remuneración en la presente ley debe de entenderse el salario ordinario o salario base o mínimo y todas las demás prestaciones y complementos pagados, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador por razón del empleo de este último.

⁴⁸ En Francia existen tres mayorías de edad: La edad núbil (âge nubil o nubilité) (del latín nubis, matrimonio): Es la edad mínima que pueden tener las personas para contraer matrimonio; por debajo de esa edad no está permitido casarse, ni los padres pueden autorizar un matrimonio.

y mujeres; así para los hombres se establecen los 18 años como edad mínima para contraer matrimonio mientras que para las mujeres se estipula esta edad mínima en 15 años; por lo que tenemos que esperar hasta la reforma del Código Civil del 2006 para que se establezcan los 18 años con independencia del sexo del sujeto, como edad mínima para contraer matrimonio (por debajo de esa edad no está permitido casarse, tampoco con la autorización de los padres o tutores.)

4.1.3. CONCLUSIONES: (1958-1978)

Este periodo 1958- 1978 y pese a que Francia parte de una constitución, la Constitución de la V República que en su preámbulo recoge la noción de igualdad y la no discriminación que ya recogía en su constitución de 1946, vemos que la situación de la mujer francesa en 1958 estaba al igual que en España subordinada al hombre. Esto se justifica por el drástico cambio de roles a las que se ven sometidas a las mujeres después de las guerras, en España la Guerra Civil (1936-1939), en Francia la Segunda Guerra Mundial de (1939- 1945) donde después de una actividad productiva intensa durante los periodos de guerra a fin de mantener activa la economía y los servicios, cuando estas finalizan, se articulan políticas cuyo propósito es la difusión de valores y pautas de comportamiento para relegar a la mujer al ámbito doméstico y reproductivo; hecho que explica la precaria situación con la que nos encontramos tanto en Francia como en España respecto a los derechos de las mujeres, por lo que en este periodo las reformas más relevantes se circunscriben a las reformas del Código Civil, es decir vinculadas a los derechos individuales de la persona, en cuanto sujeto de Derecho, familia, patrimonio y herencia.

Ni en Francia ni en España, al inicio de este periodo, las mujeres disponían de libertad para decidir sobre sus bienes, su actividad profesional, existían desigualdades en la

La mayoría de edad matrimonial: Es la edad, a partir de la cual, no se requiere el consentimiento paterno para casarse. Entre la edad núbil y hasta esta mayoría de edad sí se requeriría la autorización paterna para el matrimonio.

La mayoría de edad civil: Es la edad a partir de la cual una persona se considera civilmente capaz y responsable para realizar por su cuenta cualquier acto jurídico

remuneración laboral ante un mismo trabajo, aspectos todos ellos que requieren que se articulen leyes encaminadas a subsanar esos desajustes.

Sin embargo, aunque el punto de partida es similar entre ambos países apreciamos durante este periodo, que la legislación Francesa se ocupa de resolver desigualdades en más ámbitos que aquellas que se limitan a meras reformas del Código Civil como observamos en España donde además están en la mayoría de los casos encaminadas a ajustar la legislación nacional a la suscripción de acuerdos internacionales, en este sentido es importante destacar en Francia la ampliación de la cuantía de la prestación por baja maternal, o los avances legislativos en cuanto a normas anticonceptivas, así como la creación del Instituto de Información Sexual.

Por otra parte, debemos tener en cuenta, como se deduce de toda la bibliografía consultada a fin de apoyar el estudio legislativo de este periodo; que toda reforma legal tiene una preparación mas o menos larga, que es fruto de reivindicaciones sociales más o menos organizadas, en la que participan colectivos más o menos numerosos proporcionando argumentos que pretenden visibilizar la necesidad de que se produzcan cambios legislativos a fin de permitir que los pueblos puedan seguir avanzando pacíficamente en su construcción social. Durante el periodo analizado destaca la existencia en Francia de un mayor activismo social sobre todo a partir de 1968, frente a España donde un régimen político totalitario ha controlado férreamente todo tipo de asociacionismo, junto con un control ideológico que podemos observar en la transmisión de valores y la filosofía paternalista de subordinación de la mujer presente en todo este periodo en España, fácilmente verificable en los textos de los preámbulos legislativos, a través de los cuales también se observa el lento pero progresivo cambio de mentalidad.

Ha sido importante en esta etapa, para dinamizar las reformas legislativas, tanto para España como para Francia la presencia de la Fédération Internationale des Femmes de Carrières Juridique (FIFCJ) cuya sede estaba en París, que con sus Congresos Internacionales, donde se analizaba y ponía en común la situación jurídica de las mujeres europeas; lo que sirvió como espacio para el conocimiento e intercambio de ideas y como base de propuestas legislativas por parte de las mujeres de los países participantes. En el Congreso de 1958, celebrado en Bélgica, participan por primera vez mujeres juristas españolas, como: María Telo Núñez, importante impulsora de las reformas del Código Civil Español, que será desde 1964 Consejera de la Federación, Julia Cominges que

presentó, en esta primera participación de España, una ponencia titulada “La Mujer ante los Tribunales Titulares de Menores”, aunque en este Congreso la mayoría de los países presentaron estudios sobre las reformas del Derecho de Familia que se estaban llevando a cabo en sus países para mejorar la situación de la mujer en el camino hacia la igualdad entre los cónyuges, lo que ha supuesto un valioso intercambio a la hora de elevar propuestas de reformas por parte de las mujeres a los órganos correspondientes en sus respectivos gobiernos.

4.2 PERIODO 1979 -2012:

4.2.1. ESPAÑA

La Constitución de 1978 como norma directamente aplicable y vinculante (artículo 9 de la Constitución), hace que tengan que ser derogadas normas discriminatorias que están vigentes en el momento de su aprobación y que sea aprobada una nueva legislación igualitaria entre ambos sexos dando lugar a una prolífera legislación.

En este mismo año se derogan los artículos 449 y 452 del Código Penal, relativos al adulterio y amancebamiento; de esta forma se daba fin a una situación en la que la norma legal tutelaba concepciones estrictamente morales y discriminatorias para la mujer. También se consigue la despenalización de la divulgación y propaganda de los métodos anticonceptivos; mediante la modificación del artículo 416 del Código Penal con el Real Decreto 2275/78 se legalizó la píldora como método anticonceptivo, “... *Hasta ese momento los anticonceptivos estuvieron prohibidos en España y era el único país europeo en el que la anticoncepción era ilegal*” (Ruiz Salguero, 1995). Se elimina el servicio social para mujeres. Y por primera vez después de 300 años de su fundación, una mujer pasa a formar parte de la Real Academia de la Lengua⁴⁹; comienza así una nueva etapa para España de apertura internacional tanto a nivel económico como ideológico. Así el 10 de octubre de 1979, en el Boletín Oficial del Estado, se publica el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales que fue ratificado por España el cuatro de octubre, este Convenio había sido firmado y promovido por Francia en 1950 junto con República Federal Alemana, Bélgica, Dinamarca, Irlanda,

⁴⁹ Carmen Conde Abellán (Cartagena, 15 de agosto de 1907 - Madrid, 8 de enero de 1996) fue una maestra, poeta y narradora española.

Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Turquía, (Tratado de Roma), en el se hace mención explícita a catorce derechos básicos entre los que se encuentra la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14. Siguiendo en la línea de la no discriminación por sexo en 1981 se introduce una nueva modificación del Código Civil por Ley 11/1981, de 13 de Mayo, ahora en materia de filiación, patria potestad, así como del régimen económico del matrimonio. Esta nueva consideración en la posición jurídica de la mujer en el Derecho de Familia se tradujo, en una total equiparación entre la mujer y el varón con independencia de su estado de soltería, viudedad o matrimonio. Se aprueba igualmente en 1981 la Ley del divorcio, el 7 de julio, que determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio; modificando la edad mínima para contraer matrimonio que pasa a ser a los 18 años para ambos cónyuges independientemente de su sexo o a los 16 en el caso de que estén emancipados, anteriormente la edad para contraer matrimonio estaba establecida en los 12 años para la mujer y 14 para el hombre. (En Francia la ley de divorcio es de 1975 y la equiparación de edad para el matrimonio en Francia no se produce hasta el 2006 y se establece en los 18 años).

En 1982 hay nuevas elecciones que dan acceso al gobierno al Partido Socialista Obrero Español. Se crea el Instituto de la Mujer (sustituyó a la antigua Subdirección de la Condición Femenina), por Ley 16/1983, como un Organismo Autónomo dentro del Ministerio de Cultura. La creación del Instituto por ley le va a dar gran estabilidad, pues su supresión o modificación va a requerir necesariamente que se genere una nueva ley. Siendo importantes en el camino hacia la igualdad sus políticas que agrupadas bajo los sucesivos Planes de Igualdad, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad, por lo que podemos decir que es el un marco institucional de referencia en todo lo relacionado con la igualdad de derechos entre hombre y mujeres. Su finalidad primordial, es cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Siguiendo la línea política de su internacionalización ideológica, España ratifica la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer del 17 de diciembre de 1979' en 1984 y el 1 de Enero de 1986 entra en vigor el Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas, tratado por el que España ingresó en la Comunidad Económica Europea y que fue firmado el 12 de junio de 1985, lo que supone un paso gigante en el avance en el camino hacia una sociedad más igualitaria, ya que por un lado desde Europa la igualdad se formula como principio jurídico tanto en su dimensión positiva “todos somos iguales” como en su dimensión negativa “se prohíbe la discriminación” y por otro lado se actúa informando, sensibilizando y formando; para configurarlo como uno de los principios generales y fundamentales común a todos los estados miembros. Así en 1987 se presenta al Consejo de Ministros el primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990), que supuso una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: *Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo*. Este primer plan se confeccionó siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que existía en la Comunidad Europea, a la que España acababa de incorporarse. Algunos autores al conjunto de transformaciones producidas en el ámbito de las políticas públicas nacionales a consecuencia de la intervención europea es lo denominan “europeización”⁵⁰. Puesto que el estado civil ha condicionado los derechos de las mujeres españolas durante el periodo de la dictadura franquista, me parece interesante mencionar la Ley 35/1988, de 22 de noviembre, sobre técnicas de reproducción asistida, que posibilita el acceso de la mujer como usuaria de las técnicas establecidas en la ley con independencia de su estado civil.

En 1989 se modifica el Código Penal para castigar como delito la violencia física entre cónyuges o personas unidas por análogos lazos afectivos, así paso a recoger en su artículo

⁵⁰ Véase Emanuela Lombardo, *La europeización de la política española de igualdad de género*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, pp. 17-51. También puede verse Pedro Cruz Villalón, “Hacia la europeización de la Constitución española: la adaptación al nuevo marco constitucional de la Unión Europea”, BBVA 2006. Bilbao

582 “*El que golpear o maltratare de obra a otro sin causarle lesión, será castigado con la pena de uno a quince días de arresto menor o multa de 25.000 a 100.000 pesetas. Cuando los ofendidos fuesen los ascendientes, el cónyuge o persona a quien se halle ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad, o los hijos menores, la pena será la de arresto menor en toda su extensión*”, esta reforma, vista en el presente, es claramente permisiva con la violencia, pero fue un primer paso hacia el cambio de mentalidad, respecto a la tolerancia que existía en España a lo que se denominaba “violencia doméstica”. El cambio de mentalidad también afecta al uso del lenguaje lo que da lugar a la Ley 11/1990, de 15 de octubre, se produce otra reforma formal que intenta adecuar el uso del lenguaje a las exigencias sociales del momento en el Código Civil en aplicación del principio de no discriminación por razón del sexo, reforma que se limita a borrar el término hombre y bajo el término persona unifica a los hombres y las mujeres, intentando clarificar aspectos que aun estando recogidos en las leyes, no presentan aún la plena efectividad del principio de igualdad subsistiendo preceptos en los que, para determinar la eficacia de ciertas relaciones y situaciones jurídicas, se atiende a criterios que encierran o una preferencia o trato inadecuado por razón de sexo.

En el ámbito laboral y en 1992, después de una sentencia del Tribunal Constitucional, concretamente la STC 229/1992, 14 de Diciembre de 1992 se incorpora a trabajar al interior de la mina una mujer, ya que habiendo aprobado las pruebas en igualdad de condiciones que los hombres, la empresa Hulleras del Norte S.A. no le permitía el acceso a dicho trabajo. Esta sentencia clarifica la prohibición de discriminación entre los sexos en lo que se refiere al acceso al trabajo e implica un juicio de irracionalidad de diferenciación establecido ya «ex Constitutione», abriendo paso a la paridad laboral, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación entre los hombres y las mujeres en materia de empleo. Sentencias como esta, sin lugar a duda, dan concreción al artículo 14 de la Constitución Española y han servido de apoyo a una creciente presencia de la mujer en distintos sectores profesionales, lo que ha contribuido a una transformación y dinamización de la presencia de la mujer en la sociedad. En esta línea de acción en 1997 se incorporan las primeras conductoras de autobuses en la EMT de Madrid, con 4.000 hombres en nómina; no se veían mujeres al volante de autobuses en la capital desde la guerra civil.

En 1998 se implementa el primer Plan Contra la Violencia Doméstica, en este plan se parte del hecho de que la violencia contra las mujeres es un problema multidimensional y que es necesario afrontar las causas estructurales: sociales y económicas que sustentan las desigualdades de género, ancladas en la estructura de nuestra sociedad, pero no por ello inamovibles, recordando la reforma legislativa del Código Penal de 1989; podemos valorar el avance producido en la mentalidad del pueblo español respecto a la violencia ejercida sobre la mujer por parte del hombre, aunque todavía se le siga denominando “violencia domestica”. Esto nos lleva a una nueva modificación en 1999 del Código Penal y la Ley de enjuiciamiento criminal para perseguir mejor a los maltratadores, incluyéndose como delito la violencia psíquica habitual, se introduce el alejamiento del agresor y la protección a la ex-cónyuge.

Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras; se formula la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en consonancia con el artículo 9. 2 de la Constitución en el que se responsabiliza al Estado el promover las condiciones para la igualdad y para remover los obstáculos que impida que esa igualdad sea efectiva. En la exposición de motivos de esta ley se recoge la participación masiva de la mujer en el mercado de trabajo como uno de los cambios sociales más importantes del siglo XX hecho que ha dado lugar a la existencia de nuevas relaciones sociales y a un nuevo modo de cooperación y compromiso entre las mujeres y los hombres, donde la conciliación de trabajo y familia deberá tener como origen el reparto equilibrado las responsabilidades tanto familiares como profesionales. Esta ley se plantea dar respuesta a la nueva realidad social que se ha formulado tanto a nivel internacional como comunitario, lo que nos muestra que los avances legislativos encaminados hacia la igualdad real, se inspiran en un marco más amplio que el meramente nacional; desde el que se recomienda promover adicionalmente servicios de atención a las personas más allá del ámbito familiar.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar junto a las trabajadoras, dando un nuevo paso hacia la igualdad, favorece los permisos por paternidad y maternidad sin que ello afecte a las condiciones de trabajo y al acceso a los puestos de especial responsabilidad de las mujeres, abre paso para que los hombres sean coparticipes del cuidado de sus hijos, facilitando a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia y ajustándose a los cambios demográficos y el envejecimiento

de la población se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de las personas mayores o enfermas. Para llevar a cabo estos preceptos en su capítulo uno esta ley conocida como “Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ” modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, En el capítulo dos modifica la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de la Seguridad Social, de 1994, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado 315/1964, de 7 de febrero y Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. En esta ley se sobrepasan las recomendaciones de las directivas comunitarias en las que se funda para su desarrollo: Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, de 3 de junio. Además se contempla la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia en línea con la IV Conferencia celebrada en Pekín en septiembre de 1995.

En el 2001 y a fin de completar la “ley de conciliación”, con el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo separándolas definitivamente de la incapacidad laboral transitoria. Además se recoge la posibilidad de compaginar (trascorridas las 6 semanas posparto obligatorias para la madre) el subsidio por maternidad y paternidad con parte de la jornada laboral sin necesidad de modificar el contrato de trabajo, a fin de que el ser padre o madre no suponga necesariamente un alejamiento del ámbito laboral que pueda repercutir de forma negativa en la promoción profesional.

Con la Ley 30/2003, de 13 de Octubre, se incorporan medidas para la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Tiene como objetivo evitar consecuencias negativas no intencionadas que favorezcan situaciones de discriminación y mejorar la calidad y la eficacia de las políticas en pro de la igualdad. Para ello se elaborarán informes que trataran de evaluar el impacto de las normas por separado para hombres y para mujeres a fin de considerar las desigualdades y discriminaciones que

podrían darse por razón del sexo. Esta ley, que también tiene como fundamento normas internacionales: concretamente la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín (Beijing) en 1995, así como la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Establece el procedimiento para que los ministerios que presenten anteproyectos, acompañen estos: de estudios o informes⁵¹ sobre el “impacto por razón de género”, donde se recogerán las medidas que se establecen en el mismo y de una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar la adopción de dichas medidas. Esta obligación de realizar los estudios de impacto de género en toda la normativa que elabore el gobierno, es importante pues además de establecer actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana entre mujeres y hombres: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc., además de recoger en dicho informe la posición inicial de la que parten tanto hombres como mujeres, optimiza el uso de los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas que se establecen al ser necesario acompañar dichos informes con una memoria de costes.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Una característica destacable en esta ley es su carácter global, estableciendo medidas educativas y de sensibilización, medidas contra la publicidad ilícita, de prevención, de protección social y económica, de tutela institucional, penal y judicial. “Así entre otras se formulan en esta norma reglas penales, civiles, educativas, sociales, laborales y de Seguridad Social a fin de defender una protección especializada de las víctimas de violencia de género, convirtiéndose esta ley en el nudo gordiano de un entramado legislativo omnicompreensivo que se completa con las normas que la circundan” (Méndez Sebastián pg.196). Esta ley va acompañada de una memoria presupuestaria, en consonancia con la ley 30/2003, de 13 de Octubre, mencionada anteriormente, lo que pone en práctica una nueva forma de legislar de la que se deriva una voluntad para que la aplicación de la ley sea inmediata y efectiva. Sin embargo los derechos que se reconocen en esta Ley a las mujeres víctimas de violencia de género no son de acceso automático ya

⁵¹ A fin de proporcionar una herramienta ágil y clara para la elaboración de estos informes, se elabora la “Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género”

que hay que justificar su oportunidad y no se conceden a todas las mujeres, sino solo a las que mediante los instrumentos legalmente previstos, es decir con orden de protección a favor de la víctima, o un Informe del Ministerio Fiscal si todavía no hay una orden firme de protección, estando cada orden de protección está ligada al concreto proceso penal.

Sin ser una medida estrictamente legislativa, y teniendo en cuenta que políticas y legislación van intrínsecamente unidas, me parece oportuno menciono al Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, que se aprueba en el 2005 ya que establece una serie de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Ha sido decisiva para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, "para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", pues apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. En su artículo 77 encomienda a todos los ministerios, en las materias de su competencia el desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así pues se determinan los órganos directivos de los diferentes departamentos ministeriales que desarrollaran esas funciones. En su artículo 1 recoge "*Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*".(BOE núm. 71, p. 12614).

Como fomento de las medidas previstas en la Ley Integral los poderes públicos intervienen en la perspectiva de género a través de la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 "*dado que es uno de los medios principales a través de los cuales sin imponer obligaciones orienta la conducta..., en aquella dirección que tiende a la igualdad real y efectiva*" (Menéndez Sebastián pg: 270). Este plan se inspira en cuatro principios rectores: la transversalidad de la perspectiva de género, la innovación científica y tecnológica, el empoderamiento de las mujeres, y la ciudadanía.

Destacamos en esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, su pretensión de hacer notoria la presencia equilibrada de mujeres y hombres, con alcance general y transversal en tres importantes estancias:

En la Administración General del Estado en el proceso de toma de decisiones en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, aplicándose también a los órganos de selección y valoración del personal en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuyo capital participe dicha Administración. En los órganos de gobierno y control de los centros docentes y a los ámbitos de responsabilidad del sistema Nacional de Salud, afectando también a al Poder judicial, a las Fuerzas Armadas y a la Guardia Civil.

En segundo término en el ámbito empresarial privado donde el principio de presencia equilibrada debe de alcanzar especialmente a los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles.

Y en tercer lugar el ámbito de la participación política y en la composición de las listas electorales, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral. Éstas medidas están en consonancia con el propósito de superar los obstáculos que aun existen para la participación de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles y en línea con las recomendaciones de la Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer, que se recogen en el Informe Final del periodo de sesiones 2005 al 2006, a fin de conseguir la igualdad tanto formal como real, con la plena participación y acceso de la mujer en igualdad con el hombre en puestos de adopción de decisiones, formulación de políticas y actividades, partidos políticos, en todos los ministerios gubernamentales, así como en los órganos y autoridades locales de desarrollo, pues la composición paritaria en los órganos de representación de la sociedad es necesaria para reformar la democracia y que las sociedades puedan recoger los intereses de todos sus miembros.

Teniendo en cuenta la importancia que ejercen en las sociedades los medios de comunicación como mecanismos transmisores de valores y de la cultura se insta a los mismos a velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, a promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres, reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres

en los diversos ámbitos de la vida social, utilizar el lenguaje en forma no sexista. Adoptar, mediante autorregulación, códigos de conducta, tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad; a colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género. Se apoyará a las empresas para la implantación voluntaria de planes de igualdad, para ello el Gobierno establecerá medidas de fomento especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario además el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

En el 2011 se aprueba por Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos

También en el 2011 por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella

En el 2011 se aprueba por Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos

También en el 2011 por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella

4. 2. 2 FRANCIA:

Loi nº 80-545 de julio de 1980, esta ley que contiene varias disposiciones para mejorar la situación de las familias, extiende a 16 semanas el permiso maternal, además prohíbe a los empleadores despedir a una mujer embarazada.

Francia ratifica en 1980 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de noviembre de 1966 de las Naciones Unidas, que en su artículo 2 establece, entre otras, la no discriminación sexual, en artículo 3 la igualdad entre mujeres y hombres y en artículo 25 establece el derecho sin distinción de sexo a participar en la dirección de los asuntos públicos..., votar y ser elegido en elecciones periódicas realizadas por sufragio universal e igual por voto secreto que garantice la libre expresión de voluntad de los electores así como tener acceso en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país; (recordemos que España había ratificado este Pacto en 1977 y que estos tipos de pactos que voluntariamente se suscriben una vez que entran en vigor en los países suscriptores, estos están obligados a promover las legislaciones internas que sean precisas para su desarrollo, de tal manera que se conviertan en realidades efectivas).

En 1981 fue creado el Ministerio de la Mujer y en 1982 se aprueba en Consejo de Ministros el primer día de reconocimiento de la mujer, estableciéndose para su celebración el 8 de marzo, en consonancia con lo dispuesto por Naciones Unidas.

En 1983, el 14 de diciembre Francia ratifica el texto de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer refiriéndose en su artículo 5 a la lucha contra las representaciones estereotipadas de mujeres y hombres. Los artículos 7 y 8 se refieren a la igualdad de participación en la vida política y pública a nivel nacional e internacional. El artículo 12 trata del derecho a la salud, el artículo 15 a la igualdad ante la ley, el artículo 16, la igualdad de derechos y responsabilidades iguales en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y la familia.

También en 1983 por Ley 1983-635 de 13 de julio se incorpora al ordenamiento interno (la Ley Feat" del 13 de julio 1983 , proporciona criterios para evaluar el trabajo de igual valor, además establece la carga de la prueba en favor del empleado o empleada que se sintió discriminado. Se reforzarán igualmente las disposiciones contenidas en la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación promoción profesional y condiciones laborales; estableciéndose la obligación de presentar un informe anual comparativo de la situación

entre hombres y mujeres en las empresas, en materia de empleo y formación; además se define como facultativo para las empresas el establecimiento de Planes de Igualdad Profesional que contemplen medidas en favor de la mujeres, concediendo ayudas a aquellos que contengan medidas ejemplares. En este momento, estando en el gobierno el socialista François Mitterrand, introduce una cuota del 30 % de las mujeres en las elecciones municipales y regionales, pero esta medida no se llega a llevar a cabo porque el Consejo Constitucional lo declaró como una medida contraria a la Constitución vigente. Se desarrollo un proyecto de ley sobre la igualdad de género para el empleo, se elimino la expresión de cabeza de familia y se estableció la igualdad de acceso a la función pública.

En este mismo año y reforzando la transposición de es estas normativas se aprueba la Loi n° 83-635 de 13 de julio, conocida como Loi Roudy a la que se considera como la primera ley francesa sobre igualdad profesional, que establece los criterios para evaluar el trabajo de igual valor: *“se considera que tienen puestos de trabajo de igual valor los empleados que poseen un conjunto de conocimientos profesionales comparables incorporados en un título, grado o práctica profesional, iguales capacidades derivadas de la experiencia e igual responsabilidad física o psíquica ”*. Se modifica el Código de Trabajo vigente Art. L.3221-4 que por primera vez incorpora un capítulo especial sobre la igualdad profesional, además desarrolla la carga de la prueba a favor de los empleados que se sientan discriminados. En está misma línea surge afirmando la igualdad de oportunidades en la administración pública la Loi n° 83-634 de 13 de julio de 1983, en la que se vuelve a expresar que no se puede diferenciar entre los funcionarios por razón de su sexo (a esta ley se la conoce como Le Pors Loi).

No es hasta 1984 cuando por ley se introduce una nueva reforma en el Código Civil donde se establece la igualdad de los esposos en la gestión de los bienes matrimoniales, así como en la administración de los bienes de los hijos.

En 1989 se aprueba la Loi N ° 89-25 de 17 de enero 1989 Ley que modifica la ley N ° 86-1067 30 de septiembre de 1986 sobre la libertad de comunicación, con esta ley que creó el Alto Consejo Audiovisual que regula televisión y radio en Francia, tiene la misión de velar por el respeto a la dignidad de la persona humana.

En el camino hacia la igualdad civil ,la ley N° 93-22 de 8 de enero, sobre el estado civil de la familia y los derechos del niño, consagra el principio de ejercicio conjunto de la

patria potestad con respecto a todos los hijos, independientemente de que los padres estén casados, solteros, divorciados o separados.

Con el propósito de centralizar toda la información y fomentar la paridad en lo político, lo económico, productivo, se crea en 1995 el Observatorio para la Igualdad, compuesto por académicos, parlamentarios y asociaciones.

Así llegamos a una nueva reforma de la Constitución de 1958 concretamente de los artículos 3 y 4 con la Loi N° 99-569, donde se aborda explícitamente las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, así en su artículo 3 promueve la igualdad de acceso de las mujeres y hombres a los mandatos electorales *“la ley favorece el igual acceso de mujeres y hombres a los mandatos electorales y a los cargos electivos”* y en su artículo 4 especifica que los grupos y partidos políticos deben contribuir al desarrollo de este principio. Siguiendo esta línea y fruto de la lucha por una representación política equitativa surge la conocida como ley de paridad: Loi N ° 2000-493 de 6 de junio que promueve la igualdad de acceso, de mujeres y hombres, a los mandatos electorales y funciones electivas. En ella se obliga a los partidos políticos a presentar un número igual de hombres y mujeres en las elecciones regionales, municipales (en municipios con más de 3.500 habitantes), en el Senado y en Europa y se penalizará financieramente a partidos o grupos políticos que no respetan el principio de igualdad cuando presenten candidatos para las elecciones. Esta ley conocida como la *“ley de parité”* carecía de antecedentes y se le reconoce a Francia como el país que insiste en que el 50% de los candidatos a los puestos de elección sean mujeres, y para ello propone una sencilla estrategia alternar en las listas un candidato femenino con uno masculino. En 1990 el país estaba a la cola en las listas de países europeos en lo que se refiere a la representación de las mujeres en los puestos electivos, esta ley ha contribuido decisivamente en modificar esta situación, para ello ha sido significativa la presencia del *“Mouvement pour la parité”* que luchó por reconfigurar las condiciones de la realidad francesa para incrementar el número de mujeres en los puestos de elección. Cuando se aprobó la ley, fue aclamada como un triunfo, era una ruptura con el pasado, incluso llegaron a publicarse folletos publicitarios oficiales para su divulgación: *“Francia, tiene una legislación que fomenta el mismo número de mujeres que de hombres en las asambleas de elección”*. En esta línea y a fin de hacer realidad lo recientemente legislado se recomendó a todos los Ministerios que

introdujeran planes plurianuales con el fin de feminizar sus instituciones, pero esta recomendación no fue ejecutada por igual en todos los ministerios.

La ley de Génisson de igualdad profesional entre hombres y mujeres continuó en dirección iniciada por la Ley Feat y Roudy en 1983; esta Loi n° 397 de 9 mayo de 2001, y desarrollo el dialogo social sobre la igualdad estableciendo la obligación de negociar la igualdad de oportunidades tanto a nivel de empresa como a nivel de sectorial, a través de la negociación colectiva con el propósito de identificar y tratar de corregir las desigualdades y en consonancia con lo dispuesto en el vigente Código de Trabajo francés (Art. L.432-3-1) impone a los empresarios la obligación de elaborar informes que indiquen comparativamente la situación de los hombres y las mujeres en la empresa. Para ello, establece el uso de indicadores que evalúen cada categoría profesional, la contratación, la formación, la cualificación, las condiciones de trabajo, los objetivos para el próximo año y la definición de las medidas cuantitativas y cualitativas que se adopten al respecto, así como una evaluación del gasto. Los indicadores que utilizará el empresario para estas evaluaciones, se expondrán en un lugar visible para que todos los trabajadores tengan acceso a ellos y los conozcan. Se incorpora en la ley actual frente a la de 1983 (Rudy) la conciliación entre vida laboral y familiar que deberá ser tenido en cuenta a la hora de redactar el informe sobre la situación comparativa de las condiciones generales de empleo, retribuciones percibidas, la formación y de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los hombres en la empresa.

Con la Ley n ° 2002-304 de 4 de marzo, se vuelve a legislar en el ámbito del derecho privado, esta ley legisla el nombre de la familia y la patria potestad, además de establecer que los padres pueden elegir el apellido de su hijo a través de una declaración conjunta por escrito, pudiendo elegir entre el apellido del padre o el de la madre o el de los dos en el orden que quieran, estableciendo como límite los apellidos de cada uno de los cónyuges, siguiendo en el camino de los derechos individuales nos encontramos en mayo del 2004 con una ley cuyo objeto es simplificar y modernizar los procedimientos de divorcio (Loi n° 2004-439) cuyo propósito de adecuar dicho procedimiento a los casos en los que se produzca violencia de género, se producirán igualmente reformas en este sentido en el 2006 a fin de reforzar la prevención y la sanción de la violencia en la pareja, así como los actos violentos contra menores de edad (Loi n° 2006-399). Esta legislación se dirige tanto a las parejas de hecho como de derecho. Se establecen medidas más drásticas para

de la prevención y sanción de la violencia dentro de la pareja o contra los menores, endureciendo las penas de prisión, a la vez que recoge la medida de alejamiento de la víctima (recordemos que en España tenemos una ley similar desde el 2004). Esta legislación se completa con la Loi n° 2010-769, publicada en el Journal Officiel el 9 de julio. La legislación se acompañó de políticas cuyo objetivo era erradicar todos los actos de violencia dirigidos al sexo femenino tanto de la vida privada como de la pública, para ello se han elaborado tres planes trienales: 2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013 que incorpora medidas para prevenir la violencia sexista y sexual en el trabajo, así como medidas para erradicar la prostitución, entre las que figuran las multas a los clientes. La gestión de estas políticas se lleva a cabo desde los “departamentos”, que es una división territorial similar a las provincias en España.

Pero también en este año 2004, nos encontramos con legislación laboral, en lo referente a la negociación obligatoria en el ámbito sectorial, donde se establece que las acciones de formación que se lleven a cabo deben de procurar una participación igualitaria de ambos sexos, ya que una de las causas que se han detectado como origen de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es que estas participan menos de los cursos de formación porque necesitan su tiempo para emplearlo en las tareas de cuidados en el hogar, pues los hombres no participan en la misma medida en estas tareas; esta falta de corresponsabilidad es el origen de que las mujeres tengan menos cursos de formación lo que va a dificultar su promoción profesional. Para evitar todo esto se establece que la formación continua en las empresas se realice en el tiempo efectivo trabajo, la ley que se aprueba para evitar esta desigualdad es la Loi 2004-391 de 4 de mayo. Y siguiendo en el empeño de conseguir la igualdad salarial entre hombres y mujeres se promulga la Loi n° 2006-340 del 23 marzo, que mejora y complementa la anterior abordando las obligaciones de la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar. Se emplaza a las empresas hasta el 31 de diciembre de 2010 para adoptar medidas que eliminen las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Y establece para los casos en que se produce baja maternal, una compensación para la trabajadora consistente en los aumentos generales de los que es objeto el trabajador promedio de su categoría profesional durante el periodo de licencia.

En este mismo año, se establecen medidas más drásticas para de la prevención y sanción de la violencia dentro de la pareja o contra los menores, la Loi N ° 2006-399, de 4 de abril

2006 endurece las penas de prisión y recoge la medida de alejamiento de la víctima (recordemos que en España tenemos una ley similar desde el 2004).

En cuanto al derecho a participar en los puestos de decisivos, la Ley de 31 de enero de 2007, que modifica las condiciones para la elección de diputados a alcaldes, introduce normas de estricta paridad; imponiéndola en los ejecutivos de ayuntamientos y diputaciones. Refuerza las sanciones financieras contra partidos políticos que no cumplen con los requisitos legales en términos de paridad. Prevé la elección de un titular y un suplente del sexo opuesto para las próximas elecciones de distrito. Esta norma se aplicó por primera vez en las elecciones municipales de marzo del 2008 ya que este procedimiento se extendió a la elección de concejales con la Loi N ° 2008-175 de 26 de febrero.

Con el fin de permitir una mejor representación de las mujeres en la vida económica y política del país y con el propósito de modernizar las instituciones de la V República, se aprueba el 23 de julio del 2008 una modificación en la redacción del artículo 1 de la Constitución, que queda redactado como sigue: *la ley favorece la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los mandatos electorales y funciones electivas así como las responsabilidades profesionales y sociales*” Recordemos que este principio se ha ido modificando según ha sido necesario poner en práctica la igualdad profesional entre los hombres y las mujeres, siendo la ley Rudy en 1983 el inicio, con gran impacto en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

En la reforma constitucional de 1999 el 8 de julio ya se había añadido un nuevo párrafo al artículo 3 de la Constitución Francesa, conforme al cual *la ley favorece un acceso equitativo de mujeres y hombres a los mandatos electorales y a las funciones electivas*, al tiempo que en el artículo 4 emplaza a los partidos políticos a la consecución de este objetivo; lo que a día de hoy legitima constitucionalmente el sistema de cuotas previsto por la ley. En Francia las reformas constitucionales fueron necesarias ya que en su Constitución no existía una cláusula similar al artículo 9.2 de la Constitución española que habilita a los poderes públicos a remover los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva haciendo mención expresa a la consecuencia de la igualdad en la participación de los ciudadanos en la vida política. España se ha adelantado optando por el establecimiento mediante ley de un sistema de cuotas electorales que dio lugar a un importante debate

social sobre su oportunidad política y sobre su legitimidad constitucional (STC 12 de 2008 de 29 de enero del 2008).

Loi n° 2010- 769 du 9 julio 2010, esta ley legisla sobre la violencia contra las mujeres, la violencia en la pareja y sus efectos sobre los niños. Ésta ley ha supuesto modificaciones en el Código Civil y Penal. En ella se legisla la protección de emergencia, lugar de visita para los hijos, quien debe de permanecer en la vivienda etc.

La Loi n° 2010-1330, 9 de noviembre del 2010, esta ley de reforma de las pensiones, es interesante porque establece la posibilidad de jubilarse a los 65 años sin descuento en lugar de 67 en casos concretos, pueden beneficiarse aquellos que han tenido o criado al menos tres hijos y que han suspendido o reducido su trabajo para dedicarse a la educación de por lo menos un hijo, es decir se valora el tiempo dedicado a la educación y cuidado de los hijos como tiempo efectivo de trabajo a la hora de calcular la jubilación, considerando el tiempo de la licencia de maternidad, licencia parental, licencia para la educación y apoyo a la familia con la presencia de los padres; aspectos que no solo se tienen en cuenta en el cálculo de la jubilación sino también los regímenes de pensión complementaria (art. . 98). Conforme al artículo 99, las empresas que no tienen un acuerdo o plan de acción sobre la igualdad en el lugar de trabajo, serán castigados. Esta reforma elimina el plazo de 31 de diciembre de 2010, establecido por la ley sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres que se había establecido en el 2006 como plazo para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres aplazándola hasta el 2018.

Ley n ° 2011-103 de 27 de enero de 2011, sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y de igualdad de supervisión y profesional en las instituciones públicas y las empresas involucradas, la ley establece que la proporción de la junta directiva o consejo de vigilancia de cada sexo no puede ser inferior al 40%. En caso de que esta disposición no se cumpla, son nulos los nombramientos y la suspensión temporal de asistencia. La Ley establece un calendario para alcanzar un objetivo del 20% hasta el final de un período de tres años después de la promulgación de la ley y el 40% a partir de la segunda renovación de la Junta de promulgación y dentro de seis años después de la promulgación de la ley.

Loi n° 2012-954 de 6 de agosto del 2012 , esta ley en relación con el acoso sexual, introduce modificaciones tanto en el Código de trabajo como en el Código penal, endureciendo las medidas para los autores de este tipo de conductas con multas de 30000€

y hasta dos años de prisión. La definición que en el artículo I, párrafo 1 que se hace de esta ley representa un avance considerable ya que su definición no se limita a relacionar acoso sexual con conductas encaminadas a “obtener favores sexuales”, si no que se define como *“cualquier acto de naturaleza sexual” “(...) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad o crear un ambiente hostil, ambiente degradante, humillante u ofensivo”*

4.2.3. COCLUSIONES: PERIODO (1978-2012)

Tras este recorrido por la legislación en el proceso de equiparación de los derechos de la mujer tanto en Francia como en España, estamos en condiciones de afirmar, que es importantísima la labor desempeñada por los órganos legislativos de ambos países. Las leyes proporcionan una conciencia más clara de las desigualdades; por otra parte, la existencia de leyes genera jurisprudencia, que emana de los tribunales⁵² e intenta armonizar el proceso hacia la igualdad entre hombres y mujeres así como la prohibición de trato discriminatorio dando legitimidad de la adopción de medidas de acción positiva y de discriminación inversa a favor de las mujeres. La justificación de tales medidas es conseguir que las mujeres, como colectivo históricamente marginado tengan un trato especial más favorable, con el fin de suavizar y corregir su situación de desigualdad en la sociedad. En esta línea es importante la jurisprudencia que emana del Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas que con sus sentencias a favor de la igualdad de la mujer como la sentencia Kalanke de 17 de noviembre de 1995 donde se aclara la discriminación atendiendo a la escasa representación de la mujer en un sector productivo en el ámbito laboral y donde aclara: “Se trata, por el contrario, de un régimen de cuotas que depende de la aptitud de los candidatos. Las mujeres sólo gozan de preferencia si los candidatos y las candidatas tienen la misma capacitación” o la sentencia Marshall de 11 de noviembre de 1997. Valorando igualmente como hemos mencionado a principio de este trabajo el proceso de internacionalización de los derechos donde se destaca la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de 18 de diciembre de

⁵² STC 229/92 (caso de las mujeres mineras) España, STC 198/96 (caso de la funcionaria basculera) STC 81/1982 pensiones de viudedad. STC 28/1992 la prohibición de discriminación por razón de sexo exige la eliminación en principio de las normas protectoras del trabajo femenino que puedan suponer por sí mismas un obstáculo para el acceso real de la mujer al empleo en igualdad de condiciones de trabajo con los varones

1978 ratificada por España y Francia en julio de 1980 y el tratado de Ámsterdam que enuncia la igualdad de sexos en el artículo 141.

Sin embargo, aunque la ley induce a un cambio en las actitudes y las practicas, no lo resuelve todo. Así, aunque se ha producido una gran transformación en la situación de la mujer en todos los niveles que han producido importantes cambios tanto en la conquista de derechos individuales con sus correspondientes reformas en los códigos civiles, conquistas en los derechos laborales, importantes reformas a fin de que las mujeres estén representadas en igualdad de condiciones en los órganos políticos y económicos, tanto en Francia (ley de perité) como en España, es necesario seguir construyendo políticas que nos lleven a una igualdad real, ya que en la actualidad siguen existiendo discriminaciones, en el mercado de trabajo estas discriminaciones se pueden constatar con los índices de paro de la población, las menores retribuciones económicas que reciben las mujeres por la prestación de iguales actividades laborales respecto a los hombres, la escasa representación de la mujer en los órganos directivos de las empresas, además de la escasa corresponsabilidad en las tareas domésticas, por lo que es aquí donde las instituciones públicas deben de adoptar medidas para la mejora de la situación socio económica, política y cultural de la mujer y es aquí donde los planes de igualdad son recursos de gran utilidad, ya que en los mismos después de haber realizado un diagnóstico de la situación, se adoptan un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a fin de eliminar la discriminación por razón del sexo.

5. LOS PLANES DE IGUALDAD.

Los Planes de Igualdad pueden considerarse las herramientas que permiten la implementación política de la legislación formulada cuyo fin es poder conseguir unos resultados concretos, es decir, es la aplicación efectiva de la legislación, planificando y aplicando acciones concretas según el marco legal.

Como se deduce de lo expuesto a lo largo de este trabajo, el marco legal en materia de igualdad entre hombres y mujeres tanto en España como en Francia, tiene como base la incorporación de las normas europeas en la legislación nacional, esto da lugar a que la base de las directrices de sus planes de igualdad tengan raíces comunes, que se evidencia a la hora de implementar sus políticas hacia los resultados que se demandan desde la Unión

Europea, ya que las Directivas se caracterizan por imponer a los Estados miembros una obligación en cuanto a resultados.

La tendencia de la política de género en la Comunidad Europea ha sido la de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo, esto es así desde el Tratado de Roma donde se hace mención expresa a la igualdad de retribución por trabajo de igual valor, en la Directiva 75/117 para la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales, en la de 2002/73 la prohibición de acoso sexual en el trabajo etc. Todas estas directivas que se fundamentan en la igualdad de oportunidades, es decir, establecen que todos los individuos deben de participar de un mismo acceso formal a derechos, libertades, recursos y bienestar; esto hace que se establezca una base legal para eliminar la discriminación de las mujeres que afecta a distintos ámbitos, de la que participan tanto España y Francia.

Ahora bien esta política de igualdad de oportunidades, no debe de hacernos obviar que ofrecer las mismas oportunidades a las personas por igual no significa que todos los individuos podrán disfrutar y ejercer estos derechos formales de la misma manera, ya que las oportunidades nunca son iguales para “todos”, por lo que en la medida de que el punto de partida para hombres y mujeres es distinto deberán tenerse en cuenta las condiciones reales diferentes para los dos sexos, que impiden a las mujeres disfrutar de sus derechos de la misma forma en que los hombres. Así por ejemplo: el papel principal de la mujer como agente de cuidados dentro del hogar, la violencia contra las mujeres, la educación sexista con su cultura patriarcal que considera que los hombres y mujeres deben de dedicarse a cosas distintas, son problemas estructurales que impiden la igualdad real, es en este contexto donde tienen cabida las acciones positivas como se recoge en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007⁵³ favor del colectivo infrarepresentado, así en el artículo 141.4 del Tratado de Ámsterdam se recoge “... con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades

⁵³ Art. 11: “ Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”

profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”, lo que refuerza que en los Planes Nacionales de Igualdad deben de articularse estrategias para eliminar las causas de la desigualdad armonizando así la “igualdad jure” con la “igualdad facto”.

Son varios los Programas que se han articulado hasta el momento cuyo objetivo es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

1982-1985 que emerge en un contexto de movilizaciones de las mujeres en los años setenta y cuyo enfoque es eminentemente jurídico basado en la protección de los derechos individuales. Su objetivo es por tanto, reforzar la adopción de medidas jurídicas para incluir la igualdad en las legislaciones de los Estados.

1986-1990, este plan surge en un contexto de disminución del gasto para la política social en respuesta a la crisis económica, por lo que se aplaza la propuesta de la Directiva del Permiso Parental. Es un plan con un amplio enfoque, que recomienda acciones en el ámbito laboral, en formación, en educación e información, reparto de responsabilidades, cuidado de los hijos, pero sin adoptar una normativa vinculante que implica un mayor presupuesto económico.

1991-1995, donde se sigue con una estrategia de medidas no vinculantes y donde en consonancia con la terminología internacional se incorpora el término “maistreaming” que en España se ha traducido como transversalidad. En este programa se destacan las acciones para proteger a la trabajadora embarazada, el cuidado de los hijos, el acoso sexual y con cargo a fondos europeos, se llevan a cabo programas de empleo específicos para mujeres como el NOW, cuyos objetivos principales son el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, el fomento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales.

-1996-2000, es el momento en que se promueve un cambio estructural de la sociedad y la economía desde una perspectiva de género que plantea la necesidad de poner en marcha el “mainstreaming”; es decir, una estrategia integral de la igualdad de oportunidades en todas las actuaciones de género. Sin embargo es el periodo en el que se destinan menos recursos económicos y donde la normativa vinculante es más escasa. Los programas NOW son reemplazados por programas generales que no hacen referencia específica a las mujeres como grupo discriminado, este enfoque es criticado por algunos grupos feministas pues

consideran que se diluyen las actuaciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres, lo que es poco apropiado, ya que la discriminación de la mujer sigue estando patente y sigue precisando de acciones específicas.

2001-2005, introduce seis objetivos estratégicos que deben de ser evaluados y supervisados, y se promueve el intercambio de buenas prácticas. Es importante la introducción en este periodo de herramientas de seguimiento y evaluación, ya que esto va a permitir mayor eficiencia en la aplicación de este tipo de políticas. En este periodo el enfoque que se adopta es dual, por un lado se promueven acciones específicas junto a políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades. Los cinco ámbitos de actuación propuestos para todas las actuaciones comunitarias son: igualdad de género en la vida económica, mejorar la utilización de los fondos estructurales para promover la igualdad, participación y la representación igualitaria de hombres y mujeres, igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y aprovechamiento de los derechos sociales, igualdad de género en la vida civil y cambios de los estereotipos y roles

Para la consecución de estos fines se refuerza la cooperación con los organismos de igualdad de los Estados miembros y una mejor coordinación de las actividades.

La estrategia es seguida por el Comité consultivo de la Comisión para la igualdad de oportunidades, formado, entre otros, por los organismos de igualdad de los Estados miembros.

Refuerzo de la colaboración entre el Grupo de comisarias y comisarios para la igualdad de oportunidades y el Grupo interdepartamental de igualdad de género. Se incrementa la cooperación entre las instituciones comunitarias y organismos de estudio e investigación. Así como entre los agentes sociales, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales.

2006-2010 Entre los objetivos que se ha planteado en esta etapa están:

Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres: para ello se plantea alcanzar el 60 % de tasa de empleo femenino para el 2010 mediante formación y fomento del espíritu empresarial, y promoverá un entorno empresarial que facilite la creación y el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres. Animará las iniciativas de responsabilidad social de las empresas en favor de la igualdad de género lo que requerirá un mayor aprovechamiento de los fondos estructurales y cumplir la legislación sobre la

igualdad de trato. Eliminar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, lo que implica cambios estructurales respecto a la segregación en los sectores profesionales y los modelos laborales, así como acabar con los estereotipos en la educación y la formación. Para ello es necesario la movilización de todos los interesados mediante un enfoque polivalente. Igualdad de género en la protección y lucha contra la pobreza. El Fondo Europeo de la Pesca (FEP) y Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) pueden mejorar la situación de las mujeres en esos sectores, por considerar que estos ámbitos laborales, en la actualidad, son más vulnerables. Es fundamental que los regímenes de protección social garanticen el acceso de esas mujeres a las prestaciones adecuadas, sobre todo cuando se jubilen. Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario, la investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos, por lo que deberá de adoptarse en todas las investigaciones la variable sexo a fin de hacer visible la situación de las mujeres. Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas. Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar con acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres, aumentando los servicios de asistencia; debería animarse a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo estimulándoles a disfrutar de permisos parentales y de paternidad y a compartir con las mujeres el derecho a estos permisos. Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones y en los ámbitos relacionados con la investigación. Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos para ello es fundamental la prevención y requiere educación y conocimiento. Y eliminar la trata de blancas, para ello se exige combinar medidas preventivas, criminalizar la trata mediante los adecuados cambios legislativos y proteger y ayudar a las víctimas.

-2011-2014: las acciones que se llevarán a cabo en este periodo deberán considerar los siguientes criterios: transversalidad de género en las políticas públicas; mujer y toma de decisiones; imagen, medios de comunicación y tic; educación, cultura y deporte; empleo, formación y economía social; salud; atención a la diversidad e inclusión social; participación y cooperación.

6. POSICIÓN DE ESPAÑA Y FRANCIA DE CARA AL FUTURO:

El Gobierno de España se compromete a fortalecer protocolos para mejorar y coordinar las respuestas ante la violencia de género mediante el Protocolo de Actuación Coordinada contra la Violencia de Género. Este protocolo también se propone ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades específicas de las mujeres marginadas y las que sufren múltiples formas de discriminación, incluidas las mujeres migrantes, mujeres con discapacidades, mujeres de zonas rurales, mujeres de edad avanzada, mujeres que viven con el VIH y otras que sufren exclusión social. En el protocolo incluye disposiciones para abordar otras formas de violencia, incluyendo la trata de personas y la mutilación genital femenina.

Es de destacar la sensibilización y la asociación con empresas del sector privado para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. En 2012 se presentó una iniciativa de responsabilidad social corporativa, “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. Iniciativa a la que se sumaron 34 grupos empresariales, comprometiéndose en la concienciación de su personal y poner en práctica medidas específicas para facilitar la movilidad y la flexibilidad laboral de las víctimas de la violencia de género.

Francia se compromete a ratificar lo antes posible el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres. Ha aprobado una ley relativa al acoso sexual, que complementa con una campaña de información contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, el 30 de noviembre de 2012 presentó una estrategia nacional para combatir la violencia que incluye diversos aspectos: la sensibilización de toda la sociedad, la educación de jóvenes en relación con la igualdad desde muy corta edad y la formación de profesionales. Creará para realizar un seguimiento de los progresos logrados una entidad nacional específica.

7. CONCLUSIONES FINALES

El camino legislativo hacia la equiparación de derechos de hombres y mujeres tanto en Francia como en España, ha estado fuertemente sustentado por los Acuerdos Internacionales y Comunitarios

Estos Acuerdos hace que se proceda tanto en Francia como en España al examen y, si es necesario, a la revisión de su legislación y de sus políticas, a efectos de lograr los ajustes necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en una Directiva Europea, o con el fin de

introducir un Convenio Internacional en su ordenamiento interno. De modo que podemos afirmar que las normas Internacionales y Europeas han armonizado la legislación y las políticas nacionales respecto a la igualdad de género entre ambos países, dirigiéndolos hacia una convergencia en los resultados, a pesar de que las trayectorias legislativas, en materia de igualdad, de Francia y España, no han sido paralelas en su evolución, debido a su diferente historia nacional, ya que en España durante la dictadura franquista es el hombre quien ocupa el centro de la organización social, desapareciendo muchos de los derechos de la mujer que estaban reconocidos en la Constitución de 1931⁵⁴.

Aprobada la Constitución Española en 1978, en España se producen prolíferos avances legislativos dotados de un gran dinamismo, los derechos civiles de las mujeres españolas se equiparan con los de las francesas y se articula una legislación que pretende dar una nueva configuración tanto a la esfera privada como a la pública de hombres y mujeres, en el camino hacia una sociedad más equitativa, acortándose las diferencias de participación entre hombres y mujeres en todos los ámbitos

Han sido leyes especialmente significativas la Ley para la Conciliación de la vida familiar y profesional, Ley de violencia de género, Ley de Igualdad de oportunidades y sus homólogas francesas, estas más numerosas y concretas incorporan medidas a aplicar en caso de incumplimiento, por lo que son más efectivas en su contribución para la consecución de la igualdad.

La articulación de Leyes en pro de la Igualdad en Francia y España supone el reconocimiento formal de la desigualdad entre hombres y mujeres, lo que genera un gran impulso en el camino hacia la equidad real en varios sentidos, puesto que además de reconocer la desigualdad, la define y establece límites temporales, ya que es desde el momento de la entrada en vigor de una ley cuando deberán articularse los elementos necesarios que hagan efectivo lo contenido en la ley (en este sentido se está ahora trabajando intensamente en Francia para la consecución de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, con la propuesta de imponer importantes sanciones a las empresas de más de 50 trabajadores que no cumplan con este principio).

⁵⁴ Véase: Mujeres y Derecho: pasado y presente. I. Congreso multidisciplinar de la sección de Bizkaia de la Facultad de derecho. Octubre 2008. II Panel. “Las mujeres ¿titulares de derecho? En el Derecho privado. Moderadora Ansa González C. Ponencia: ISB 978-84-9860-157-2

A pesar de todos los esfuerzos y recursos empleados tanto en Francia como e España y a pesar de sus diferentes trayectorias históricas se observa que siguen existiendo idénticas desigualdades entre ambos sexos, hecho que puede contrastarse consultando las estadísticas oficiales⁵⁵ y donde se detecta la existencia de mayor afectación del desempleo en la mujeres, así mismo estas ocupan un mayor número de trabajos a tiempo parcial, sigue existiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres, escasa representación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas, ausencia de una participación plena de los hombres en la asunción de las responsabilidades dentro del hogar, segregación en el mercado laboral, existiendo sectores ampliamente feminizados; lo que nos indica que aún queda un camino por recorrer a fin de establecer un punto de partida común para que hombres y la mujeres corresponsablemente sigan avanzando en la construcción de una sociedad futura más social, desde el consenso.

BIBLIOGRAFIA:

AGACINSKI SYLVIANE, « Politique des sexes » Seuil, Paris, 1998

ARAGÓN REYES MANUEL. Y SOLOZABAL ECHAVARRÍA JUAN JOSE. “Derecho Constitucional y administrativo” McGrawHill, España, 1998.

BATLLE VÁZQUEZ, MANUEL: “Observaciones sobre la reforma del Código Civil (la Ley de 24 de abril de 1958)” Instituto Editorial Reus, Madrid, 1958.

BAUDOUX CLAUDE ET ZAIDMAN CLAUDINE « Egalité entre les sexes. Mixité et Démocratie » L’Harmattan, Paris, 1992

CARMONA CUENCA, ENCARNA et al. “Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el Derecho público” Atelier, Barcelona 2010

DELGADO GODOY, FLOR. GARCÍA COMAS CRISTINA. SOLETO ÁVILA MARISA: “Informes de impacto de género: Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de acuerdo a la Ley 30/2003” Instituto de la Mujer, Madrid, 2005

FREIXES SANJUÁN, TERESA. et al.: “Mujer y Constitución en España” Centro de estudios políticos y constitucionales, Madrid, 2000

GARCÍA OVIEDO, CARLOS. “Tratado elemental de derecho social” Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1934.

GILES CARNERO, ROSA. MANUELA MORA RUIZ “El derecho antidiscriminatorio de género”, @becedario, Badajoz 2008.

LLANOS CABEDO SERNA “El régimen económico del matrimonio”, Ediciones jurídicas y sociales, Madrid 2005.

LOMBARDO EMANUELA. “La europeización de la política española de igualdad de género”, Tirant lo Blanch, Valencia 2004

MENENDEZ SEBASTIAN EVA MARIA. et al. “La administración promotora de la igualdad de género”, tirant lo bIIIanch Valencia, 2012

MERINO SEGOVIA, AMPARO. “Igualdad de Género, Empresa y Responsabilidad Social” Bomarzo SL. Albacete 2009

MILEWSKI FRANÇOISE ET HELENE PERIVIER « Les discriminations entre les femmes et les hommes» Presses de Sciences Po, 2011

O'CALLAGHAN MUÑOZ XAVIER. “Código Civil comentado y con jurisprudencia”, La Ley-Actualidad, Madrid, 1996.

ORTIZ HERAS, M., “Mujer y dictadura franquista”, Aposta. Revista de ciencias sociales, nº 28, pp.1-26 Universidad de Castilla la Mancha, 2006.

En <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf>

PÉREZ-SERRANO JÁUREGUI, NICOLÁS. “La Constitución francesa de 5 de octubre de 1958 “. Madrid: Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones Intercambio, 1959.

QUINTANA NAVARRO, BEATRIZ, VALDÉS DAL-RÉ “Igualdad de Género y Relaciones Laborales” Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid 2008.

RUIZ SALGUEDO MAGDA TERESA, et al. “Anticoncepción y salud reproductiva en España: crónica de una revolución” Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid 2005

SUÁREZ SUÁREZ CARMEN. “Feministas en la transición asturiana (1975-1983)”, KRK Oviedo 2003

TELO NÚÑEZ, MARÍA. “Mi lucha por la Igualdad Jurídica de la Mujer” Aranzadi,SA. Navarra 2009

(VENTUA FRANCH,A. “Las mujeres y la Constitución Española de 1978” Instituto de la Mujer 1999.

WALLACH SCOTT, JOAN. “Parité! Equidad de Género y la Crisis del Universalismo Francés” Barcelona 2013

XIOL RÍOS, JUAN ANTONIO, MALDONADO RAMOS, JAIME et al. “Código Civil comentado con jurisprudencia”. El Derecho Madrid., 2010.

Boletín Oficial del Estado, núm. 25 de abril 1958 pp. 730 a 738
Boletín Oficial del Estado, núm. 175, 24 julio 1961 pp. 11004 a 11005. .
Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29 diciembre 1966 pp. 16392 a 16394
Boletín Oficial del Estado, núm. 291, 4 diciembre 1968 pp. 17352
Boletín Oficial del Estado, núm. 97, 23 abril 1974 pp. 8281 a 8282
Boletín Oficial del Estado, núm. 107, 5 mayo 1975, pp. 9413 a 9419
Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29 diciembre 1978, pp. 29313 a 29424
Boletín Oficial del Estado, núm. 119, 19 mayo 1981, pp. 10725
Boletín Oficial del Estado, núm. 172, 20 julio 1981, pp. 16457
Boletín Oficial del Estado, núm. 256, 26 octubre 1983, pp. 28936
Boletín Oficial del Estado, núm. 69, 21 marzo 1984, pp. 7715 a 7720
Boletín Oficial del Estado, núm.189, 8 agosto 1985. pp. 25119
Boletín Oficial del Estado, núm.282, 24 noviembre 1988, pp. 33373
Boletín Oficial del Estado, núm.148, 22 junio 1989, pp. 19351
Boletín Oficial del Estado, núm.250, 18 octubre 1990, pp. 30527
Boletín Oficial del Estado, núm. 16, 3 enero 1993, pp. 58 (suplemento)
Boletín Oficial del Estado, núm. 138, 10 junio 1999, pp. 22253
Boletín Oficial del Estado, núm. 266, 6 noviembre 1999, pp. 38934 a 38935
Boletín Oficial del Estado, núm.276, 17 noviembre 2001, pp.42109 a 42121
Boletín Oficial del Estado, núm. 246, 14 octubre 2003, pp. 36770 a 36771
Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 29 diciembre 2004, pp. 42166 a 42188
Boletín Oficial del Estado, núm. 57, 8 marzo 2005, pp. 8116 a 8119
Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 23 marzo 2007, pp. 12611 a 12645
Boletín Oficial del Estado, núm. 55, 5 de abril, 2011, pp 41873
Boletín Oficial del Estado, núm. 130 de 1 de junio de 2011, p. 53970 a 54013
Boletín Oficial del Estado, núm. 189 de 8 de agosto de 2011, p. 90134 a 9015

Políticas de igualdad de género: una visión comparada de España y Francia (Directora :Eva M^a Menéndez Sebastián)

Journal Officiel de la République Française	05 octobre	1958,	pp.	9151
Journal Officiel de la République Française	29 décembre	1967,	pp.	12861
Journal Officiel de la République Française	05 juin	1970,	pp	5227
Journal Officiel de la République Française	12 juillet	1973,	pp	7531
Journal Officiel de la République Française	7 juillet	1974,	pp	7099
Journal Officiel de la République Française	18 juillet	1980,	pp	1810
Journal Officiel de la République Française	n° 105, 05 mai	2004	pp	7983
Journal Officiel de la République Française	n° 122, 27 mai	2004	pp	9319
Journal Officiel de la République Française	n° 71, 24 mars	2006	pp	4440
Journal Officiel de la République Française	n° 81, 05 avril	2006	pp	5097
Journal Officiel de la République Française	n° 114, 17 mai	2007	pp	9545
Journal Officiel de la République Française	n° 49, 27 février	2008	pp	3370
Journal Officiel de la République Française	n° 158, 10 juillet	2010	pp	12762
Journal Officiel de la République Française	n° 23, 27 janvier	2011	pp	1680

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068881&dateTexte=vi>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_192622.pdf

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

http://eurlex.europa.eu/Result.do?direct=yes&lang=en&where=GRP_CITATION:32004R0029&whereihm=Instruments cited: 32004R0029

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

http://www.senat.fr/rap/r12-533/r12-533_mono.html#toc4

www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl99-192.html

<http://clio.revues.org>

www.femmes-egalite.gouv.fr