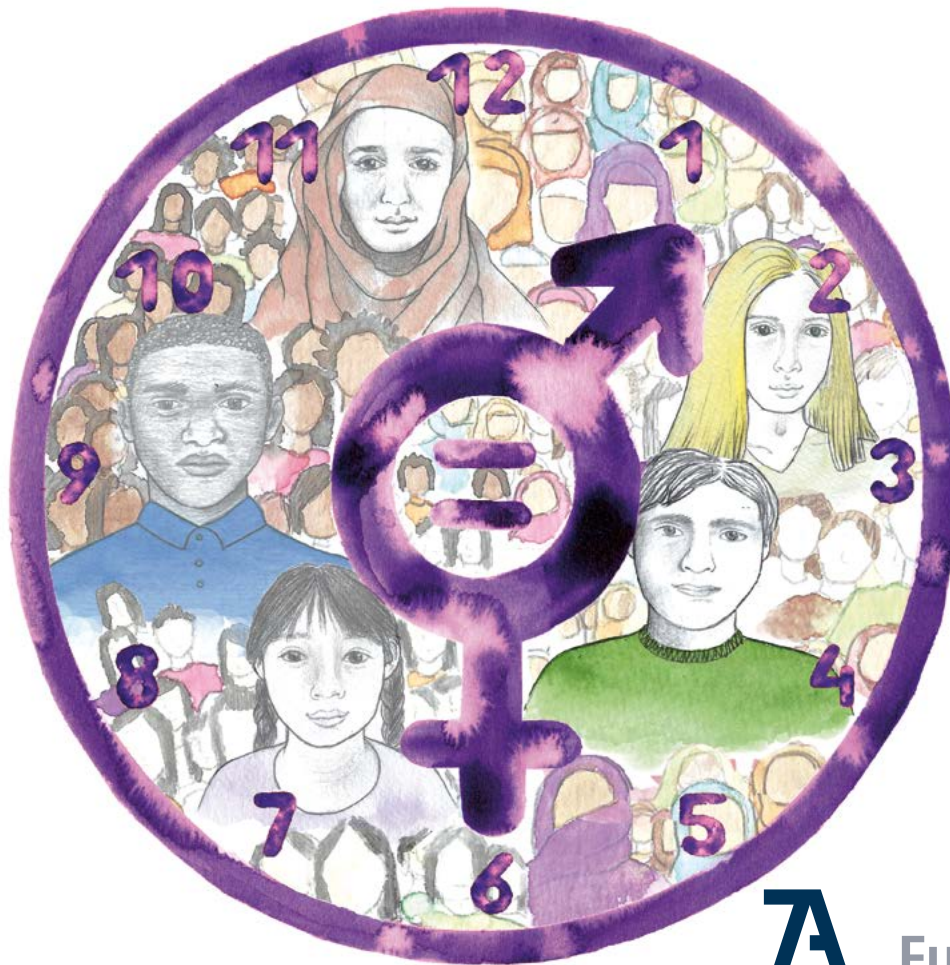


ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN LETRADA

Guía práctica para la abogacía



Fundación
ABOGACÍA ESPAÑOLA

ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA **ACTUACIÓN LETRADA**
Guía práctica para la abogacía

© FUNDACIÓN ABOGACÍA ESPAÑOLA

Paseo de Recoletos, 13

28004 Madrid

Teléfono: 91 523 25 93

E-mail: fundacion@fundacionabogacia.org

fundacion.abogacia.es

EDICIÓN: Fundación Abogacía Española

AUTORAS PRINCIPALES DE LOS CONTENIDOS: María Martín González y Elena Ocejo Álvarez

CORRECCIONES AL TEXTO: Macarena Eserverri (Fundación Abogacía Española)

ILUSTRACIONES: ©Eventos y Sinergias - Ana Belén Sánchez Garea

MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN: Eventos y Sinergias

DEPÓSITO LEGAL: M-34157-2017

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente, ni registrada ni transmitida por un sistema de recuperación de información en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo, por escrito, del editor.

ÍNDICE

Prólogo	5
1 Conceptos básicos e imprescindibles para hablar de justicia en igualdad	7
▶ El derecho a la igualdad	8
▶ El derecho a la no discriminación	10
▶ Derecho a la tutela judicial efectiva	13
▶ Estereotipos de género en el derecho	14
▶ La perspectiva de género	17
2 Cómo aplicar/incorporar el enfoque de género en la actuación letrada	19
▶ Parámetros que nos pueden ayudar a identificar y valorar la necesidad de aplicar la perspectiva de género	21
▶ Recomendaciones prácticas a incorporar de forma habitual e ineludible ...	21
▶ Especial atención a los ámbitos del derecho donde el enfoque de género es más necesario	25
• Temas de derecho de familia	26
• Ámbito laboral	28
• Derechos sexuales y reproductivos	30
• Derecho penal	32
3 Marco jurídico	39
▶ En el marco internacional	39
▶ En el ámbito español	45
4 Jurisprudencia	49
Glosario de conceptos básicos	52

Prólogo

Esta guía llega diez años tarde (el tiempo que hace que se promulgó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). O puede que algunos más, si tenemos en cuenta que el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 ya reconoce el principio de igualdad. Por eso no queremos esperar ni un minuto más.

El ejercicio de la abogacía tiene un plus de responsabilidad porque defiende los derechos de las personas y su actuación tiene un impacto muy directo en sus vidas.

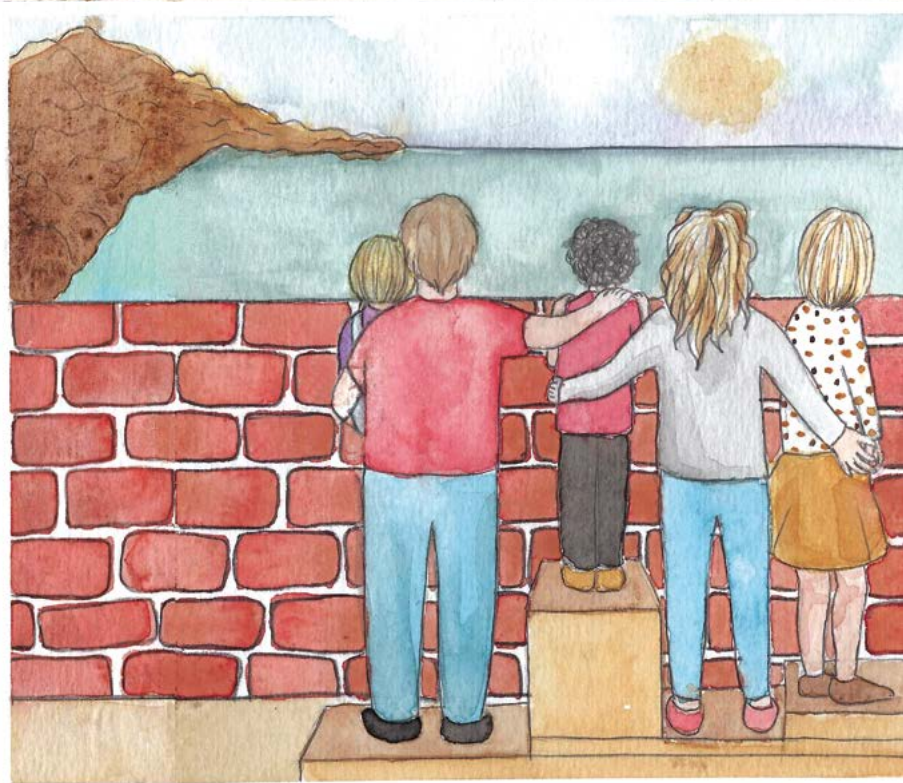
Solo desde la formación seremos capaces de identificar y eliminar nuestros propios prejuicios para no trasladarlos a la vida de los demás.

Cada vez que en el ejercicio de nuestra profesión se nos pasan por alto circunstancias que generan o han generado discriminación de una mujer, cada vez que nos dejamos llevar por estereotipos, estamos privando a nuestros clientes de su derecho a acceso a la justicia, porque no hay justicia sin igualdad.

La abogacía debe incorporar de forma efectiva en sus planteamientos el enfoque de género y fomentar así los cambios sociales necesarios para revertir la actual situación de desigualdad.

Para realizar un adecuado análisis inicial, para saber valorar esta necesidad, es para lo que presentamos la presente Guía Práctica, sencilla y didáctica que nos ayudará en este camino de concienciación y ejercicio de la igualdad en el ámbito de la abogacía y que por lo tanto contribuirá a que nuestra sociedad sea más justa e igualitaria.

Victoria Ortega
Presidenta de la Fundación Abogacía Española



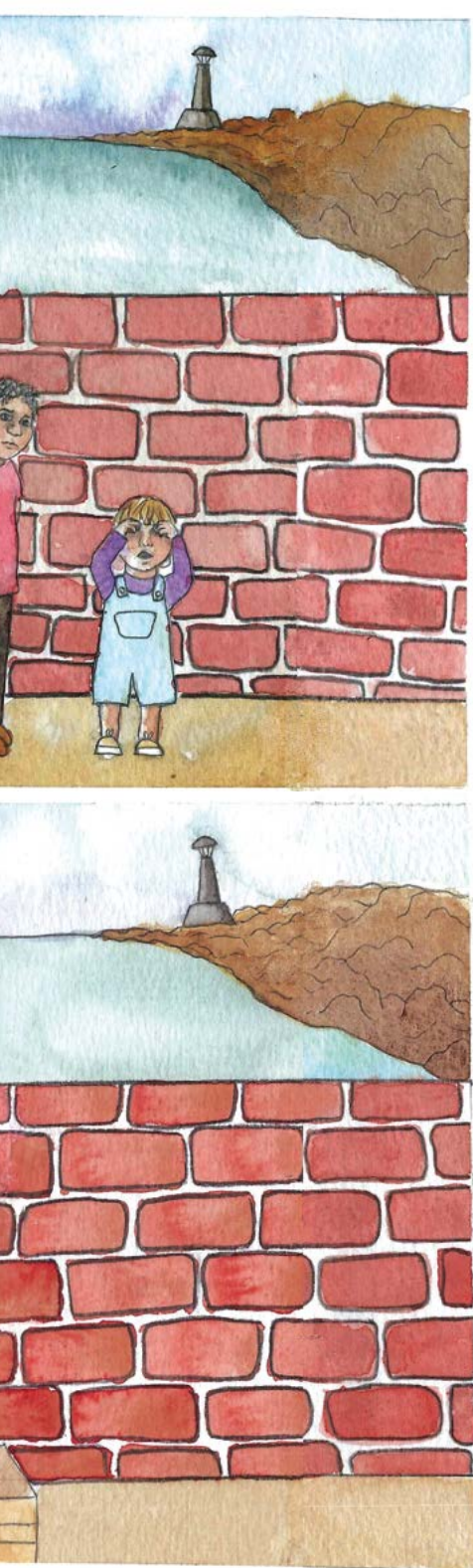
1 Conceptos básicos e imprescindibles para hablar de justicia en igualdad

“El feminismo es universal. Identifica las diferencias, pero se propone las mismas metas. Se propone el desarrollo humano de las mujeres y de los hombres: pleno e íntegro en el bienestar y en el bienestar”.

Marcela Lagarde

Que la igualdad legal entre hombres y mujeres fue instaurada en 1978 y figura ya reconocida en el artículo 14 de nuestra Constitución es una realidad al alcance de toda la ciudadanía, pero somos conscientes de que se trata de una formalidad, aún muy lejos de la igualdad real ocurre cuando las leyes preceden a los cambios sociales. Sin duda alguna resulta más fácil modificar leyes, incluso introducir una legislación novedosa en materia de derechos e igualdades que lograr cambios sociales auténticos y efectivos.

Podemos decir que actualmente nos hallamos lejos de la deseada igualdad real en todos los ámbitos de la vida, incluido el jurídico, puesto que el derecho no es una ciencia neutral y objetiva con contenido imparcial, sino que, está impregnado de estereotipos y de género, los mismos que todavía hoy perduran en la sociedad pero que en la justicia originan, si cabe, peores consecuencias. Por ello, no es suficiente poder contar con leyes efectivas, es necesario incorporar a las pautas de interpretación del derecho una dimensión, la del género, sin la cual es imposible garantizar los derechos de quienes se encuentran en una posición de subordinación. Se trata de hacer reales y efectivos valores como la igualdad y la justicia.



El peso decisivo de la visión androcéntrica en esta sociedad patriarcal sigue siendo determinante en la interpretación y aplicación de la norma. Por ello la judicatura, la fiscalía, la abogacía y todas las personas y colectivos que trabajan en la administración de justicia deberán necesariamente tener presente la situación real que las mujeres ocupan en la sociedad y fundamentalmente dos aspectos de crucial importancia: las relaciones de poder asimétricas que se dan entre hombres y mujeres, y que tienen unas singulares manifestaciones en el ámbito de las relaciones familiares y afectivas y la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra en ocasiones las mujeres y con ellas sus hijos menores de edad, al hallarse en una posición de subordinación y discriminación.

Es decir, cuando nos referimos al enfoque de género, estamos hablando de identificar aquellas situaciones en las que una mujer por el hecho de ser mujer se sitúa en un plano de subordinación; situación que como operadores jurídicos tendremos que tener en cuenta, para poder ofrecer una respuesta o pretensión coherente y justa con cada realidad.

El derecho a la igualdad

El concepto de derecho a la igualdad que surge tras la revolución francesa es una reivindicación relativa a la igualdad formal, que busca una neutralidad en las leyes. El objetivo que

entonces se perseguía era limitar los abusos de los sistemas feudales, estableciendo una serie de consecuencias legales para garantizar una seguridad jurídica. De esta forma en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, se contempla el derecho a ser libres e iguales. Sin embargo, ese derecho solo hacía referencia a un número limitado de personas “hombres, blancos y propietarios”.

La declaración excluyó así a las mujeres reforzándose una cultura, la nuestra, basada en la idea de la subordinación de las mujeres.

La humanidad se encuentra dividida atendiendo al sexo, otorgando un papel subordinado a las mujeres en virtud de la cuestión biológica. Repasando la historia nos encontramos múltiples ejemplos. Podemos recordar a Rousseau que en su “Carta a D’Alembert” al referirse a las mujeres asegura que ni son expertas, ni pueden ni desean serlo en ningún arte, que les falta el ingenio, que los libros salidos de su pluma son todos fríos y bonitos como ellas, que les falta razón para sentir el amor e inteligencia para saber describirlo. Su sitio es el hogar; permitirles lo contrario –continúa– constituye para ellas una invitación a su propia deshonra. O podemos mentar a Kant que hablará de la superioridad natural de las facultades del hombre sobre las de la mujer. Muchos de los filósofos de la época mantenían que las mujeres debían permanecer re-

cluidas en el orden de lo bello, alejadas de lo referente al saber y la cultura.

Ante esta situación, siempre ha habido mujeres y algunos hombres que se cuestionaron esta forma de entender y organizar la sociedad. En 1730, **Mary Astell** se pregunta “¿Por qué si los hombres nacen libres, las mujeres nacen esclavas?” En 1791, **Olympia de Gouges** presenta en la Asamblea Francesa su “**Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana**”, incluyendo así a las mujeres en la declaración de derechos de la que habían sido excluidas, manifestando que “*la mujer nace libre y debe permanecer igual al hombre en derechos y la Ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las Ciudadanas y los Ciudadanos deben contribuir, personalmente o por medio de sus representantes, a su formación*”. En 1792, **Mary Wollstonecraft** mantiene una polémica con las ideas de Rousseau en su “**Vindicación de los derechos de la Mujer**”. En ella, manifiesta que, al ser todos los ciudadanos iguales ante la Ley, deben ser admitidos en todos los cargos, lugares y empleos públicos, de acuerdo a sus capacidades y sin distinciones de cualquier índole. Mantiene que las mujeres son seres humanos que merecen los mismos derechos que los hombres.

Es importante entonces tomar conciencia de la situación a la que se han visto sometidas las mujeres a lo largo de la historia para

tratar de no reproducirla. No se puede olvidar que esa situación tiene su origen en la división de la humanidad por razón del sexo en un sentido anatómico y en la atribución al sexo femenino de un papel subordinado ante el sexo masculino, únicamente por una diferencia biológica que, en sí misma, no tiene consecuencia alguna.

Es necesario que hombres y mujeres tomemos conciencia de ese papel subordinado, para poder superarlo y romper con ese sistema desigual. Para saber percibir el rol secundario que todavía se asigna a las mujeres, no minimizarlo y convertir esta sociedad en una sociedad igualitaria, es fundamental, la formación en enfoque de género.

La idea de igualdad que ha tenido mayor influencia en la cultura jurídica dominante es aquella que la concibe como igualdad de trato y no como igualdad de estatus (entendido en sentido amplio, como conjunto de oportunidades, recursos, ocupaciones, posiciones y poder). Sin embargo, a nuestro entender, no es suficiente entender el derecho a la igualdad traducido en un trato igual ante la ley como garantía de justicia, sino que es necesaria la adecuación de las leyes para la no discriminación. Solo podemos hablar de igualdad cuando se alcanza la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de mujeres y hombres, y se aportan iguales oportu-

tunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, pudiendo beneficiarse de los resultados, en igualdad de condiciones.

El derecho a la no discriminación

“La no discriminación constituye una manifestación, y posiblemente la más intensa, del principio de igualdad y un instrumento específico para la realización de la igualdad”

Rodríguez-Piñero, Miguel
y María Fernanda Fernández López

La autora **Alda Facio** nos explica en sus estudios que la igualdad no es meramente la exigencia de trato idéntico, sino que es aquella igualdad que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de las acciones, planes y programas de los Estados.

El primer instrumento internacional que da un concepto de discriminación basada en el sexo es la **Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer**, que en su **artículo 1** dispone: *“a los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mu-*

jer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La citada definición, según Alda Facio, refleja un concepto amplio de discriminación directa, indirecta, intencional; aquella que no tiene en consideración la situación de desventaja histórica que han sufrido las mujeres. Tal y como manifiesta la autora, según esta definición, *“es discriminatoria cualquier acción u omisión que afecte nuestro derecho a la salud reproductiva al restringir arbitrariamente nuestras opciones para decidir sobre nuestros cuerpos. También lo es una acción u omisión que, aunque nos trate idénticamente igual que a los varones, nos afecte más negativamente a las mujeres debido a nuestra biología o por desventajas sociales o históricas. Es discriminación cuando se nos excluye de una determinada actividad humana, aunque sea por medios indirectos, como por ejemplo cuando se requiere una determinada altura o peso para un trabajo que no necesariamente los requiere. También lo es una acción u omisión que nos distinga como las únicas capaces de realizar ciertas tareas, como, por ejemplo, cuidar niños o ancianas”*.

La misma autora, nos recuerda la responsabilidad que deben asumir los Estados Parte de la CEDAW, España entre ellos. Y ello, porque la

Convención no solo conceptualiza la discriminación, sino que en sus **artículos 2 y 3** se define el marco general para los diversos tipos de obligaciones a los que los Estados deben dar cumplimiento y las tareas que deben realizar a fin de poner en práctica su compromiso de eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas. De esta manera, el derecho antidiscriminatorio se encuentra íntimamente relacionado con la puesta en marcha por parte de los estados de acciones positivas, en diferentes esferas, tales como en la legislación, en las decisiones en materia de política pública, etc., todo ello, como forma de revertir la discriminación que durante siglos han sufrido las mujeres.

Estas medidas de discriminación positiva, tal y como se recoge en el **artículo 4** de la CEDAW, son medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Por ello, no se considerarán discriminatorias y cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. De esta forma, no solo las acciones positivas, en modo alguno pueden ser consideradas como discriminatorias, sino que, forman parte de la estrategia necesaria para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Las acciones positivas suponen una herramienta efectiva para combatir por ejemplo

el denominado “techo de cristal”. En España todavía existen cifras muy llamativas y representativas de la falta real de un mundo igualitario en demasiados ámbitos. Pese a que las generaciones de las mujeres que hoy tienen menos de 50 años están más formadas que los varones de su misma edad, las mujeres representan menos del 10% de las personas al frente de las embajadas, menos del 14% de los integrantes del Tribunal Supremo, menos del 30% de los ministros, menos del 20% de las cátedras, etc. En los consejos de administración de las grandes corporaciones europeas que cotizan en bolsa, los últimos datos hablan de un escaso 18,6% de presencia femenina en media.

En la carrera judicial, nunca se ha conocido una presidenta del Tribunal Supremo. Sólo el 13% de las plazas del Alto Tribunal son ocupadas por mujeres. Una y solo una de las 17 presidencias de Tribunales Superiores de Justicia tiene nombre de mujer y tan solo 8 de las 50 presidencias de las Audiencias Provinciales de nuestro país son dirigidas por una magistrada. Todo ello en el seno de una Judicatura en la que más de la mitad de las sentencias son rubricadas por unas juezas que nunca aparecen en la foto oficial de la justicia que cada año ilustra la apertura del año judicial. El Tribunal Constitucional, paradójicamente, arroja unas cifras todavía más alejadas del equilibrio que debiera imperar en un órgano que represen-

ta la esencia de los cuatro valores constitucionales superiores, entre los que se incluye la igualdad. Desde 1980, fecha de su constitución, 60 personas han ocupado la alta magistratura y sólo 5 han sido mujeres (el 8%). Dos de ellas han sido vicepresidentas (Gloria Begué y Adela Asúa) y otra presidenta (Maria Emilia Casas).

Los datos de la Abogacía no escapan a esta realidad, ya que solamente el 14% del total de los Colegios de Abogados del estado español están encabezados por Decanas. Igualmente en el ámbito privado, continúa siendo poco habitual que los grandes despachos cuenten con Socias.

Por ello, al no existir igualdad de oportunidades en cuanto al género, las medidas de discriminación positiva son un buen mecanismo para avanzar en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y acabar así con el monopolio masculino de los mismos.

Como ejemplo de estas medidas positivas, podemos mencionar la puesta en marcha del artículo 44 bis de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, que establece que *“Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados*

al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico”. De esta forma, se puede fomentar la participación activa de las mujeres en la política, lo que es sumamente necesario para construir una sociedad igualitaria.

Ante las reticencias que existen frente a las medidas de discriminación positiva y más concretamente frente a las cuotas, un estudio de la London School of Economics concluye que introducir cuotas de género aumenta la competencia y pone en crisis a los *“hombres mediocres”*. El estudio explica, como las cuotas no solo ayudan a conseguir la igualdad, sino que contribuyen a romper con las dinámicas de dominio de *“élites masculinas mediocres”*. Una conclusión, dice el documento, que puede extenderse **más allá de la política**, por ejemplo, a los consejos de administración de las empresas. *“Con menos asientos que distribuir, la cuota eliminaría la habilidad de los líderes mediocres de nombrar candidatos mediocres para sostener la continuidad de sus liderazgos”*.

Derecho a la tutela judicial efectiva

La tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24 de nuestra Constitución Española es un derecho fundamental que nos asiste a todas las personas.

Cabe entonces preguntarse si tiene sentido hablar de un derecho de acceso a la justicia desde una perspectiva de género. La respuesta es que sí, porque, la única forma de garantizar la eficacia del proceso judicial es teniendo en cuenta todos los factores de desigualdad real que sufren las mujeres y limitan su posibilidad de acceso a la justicia. Solo considerando esos factores de vulnerabilidad y estableciendo mecanismos de compensación, se pueden paliar las desventajas que existen para ejercitar ese derecho a la tutela judicial efectiva de forma plena.

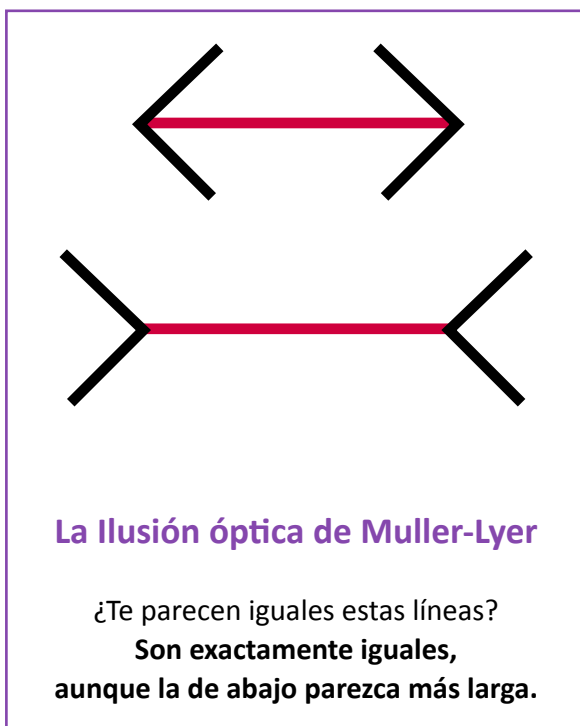
Un ejemplo de mecanismos de compensación necesarios para ejercitar de forma plena el derecho a la tutela judicial efectiva en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género sería la regulación de asistencia letrada como preceptiva antes de la interposición de cualquier denuncia. Hasta la fecha

la normativa vigente posibilita a cualquier víctima de violencia de género, el derecho a contar, si lo solicita, con asistencia letrada antes de la interposición de la denuncia. Sin embargo, al faltar el carácter de preceptivo, la asistencia queda relegada a la mera disponibilidad de la mujer víctima que desconoce la trascendencia de la misma. Esto coloca claramente, a las víctimas de violencia de género en una situación de inferioridad jurídica en comparación con el presunto agresor, quien en su condición de investigado cuenta con asistencia letrada en virtud del artículo 118 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal en todas sus declaraciones.

Otra medida esencial debe ser la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia, algo pendiente en nuestro país, donde ni siquiera por el momento se incluye esta perspectiva en la formación obligatoria de los operadores jurídicos.

Esta cuestión ha sido tratada en profundidad en la [Recomendación General 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia](#) (documento de Naciones Unidas de 3 de agosto de 2015).

Estereotipos de género en el derecho



Lo que detectamos a primer golpe de vista puede ser una percepción equivocada o condicionada, por ello, es esencial una reflexión serena y libre de estereotipos para no caer en errores, ya que, muchas veces nuestra mirada está condicionada y no es neutral.

Cuando las personas acuden al sistema de justicia, deberían poder confiar en un sistema jurídico libre de mitos y estereotipos de géne-

ro y en un poder judicial cuya imparcialidad no se vea comprometida por un sesgo de género. Pero para avanzar en este camino, primero debemos reconocer que nuestra sociedad está construida sobre la base de estos estereotipos, debemos nombrarlos y formarnos para poder reconocerlos y así eliminarlos.

Para entender como los estereotipos de género perpetúan y legitiman la subordinación de las mujeres, es necesario tener una serie de conceptos claros.

En primer lugar, el **concepto sexo**, que hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, diferencias que son universales e inamovibles. Sin embargo, el **concepto género**, hace referencia a la construcción cultural que una sociedad hace a partir de las diferencias biológicas. Es decir, al conjunto de ideas, creencias y características sociales y culturales que asignamos a las personas por razón de su sexo. El género por tanto es algo que se construye socialmente y se trasmite de generación en generación, de tal forma que es modificable.

Un **estereotipo** es una imagen estructurada, aceptada y simplificada, compartida por personas de una misma comunidad social o cultural, que estructuran el pensamiento y simplifican el mundo. El estereotipo de que los hombres son más fuertes físicamente que

las mujeres, potencia la idea de que un hombre concreto es más fuerte que una mujer concreta, solo por pertenecer a la categoría de hombre, no por sus características particulares. Cuando estereotipamos dejamos de ver las características particulares de las personas. Siguiendo con el ejemplo, suele darse por válido que un hombre es más fuerte que una mujer, sin pararnos a valorar las características concretas de cada uno. Solo si reflexionamos y sabemos que existen los estereotipos, tendremos presente que hay hombres que son más débiles físicamente que determinadas mujeres. Los **estereotipos de género** son ideas simplificadas y fuertemente asumidas sobre características, actitudes y aptitudes que se atribuyen a hombres y mujeres por el mero hecho de serlo, es decir, etiquetas que nos colocan al nacer.

Como ejemplos de estereotipos de género podríamos citar que las mujeres son más sensibles, más delicadas, más presumidas, más indiscretas, tienen facilidad para el orden y la decoración y por el contrario los hombres son más fuertes, más autoritarios, menos sensibles, más activos etc.

En función de estos estereotipos se asignan los roles. Un rol es un concepto sociológico que hace referencia a las pautas de conducta que la sociedad impone y espera de un individuo en una situación determinada. Los roles de género

son patrones de conducta o comportamiento que se consideran apropiados y deseables para cada sexo. El papel social que debemos jugar cada sexo y el reparto de tareas que se nos asigna por la sociedad.

Un ejemplo de este mandato social es el hecho de que las mujeres se ocupan de los cuidados de la infancia, de las personas mayores o de las personas con necesidades específicas, casi en exclusiva. Según el INE, en torno al 95 % de las personas que no tienen empleo por cuidar de familiares dependientes son mujeres. Ante esta situación las mujeres optan por varias soluciones como la jornada reducida, una excedencia o la “doble jornada laboral”, que imposibilitan el desarrollo de su carrera profesional viendo mermados sus ingresos, en el presente y en el futuro.

Los estereotipos y los roles de género son interiorizados a través de un proceso de aprendizaje denominado socialización de género, que consigue que se acepten como naturales datos como los anteriores. Pese a resultar evidente, que las mujeres no están más ni mejor preparadas biológicamente que los hombres para ejercer de cuidadoras, y que no nacen con unas capacidades diferentes relativas al cuidado, la sociedad les asigna ese papel que en la mayoría de los casos las determina y subordina, asignándoles roles serviles.

Los estereotipos de género resultan por tanto perjudiciales, resultando precisa su eliminación para que exista una justicia igualitaria. En este sentido los tribunales y órganos de tratados internacionales de derechos humanos han comenzado a identificar estos estereotipos y a considerar que son una violación de los derechos humanos además de un obstáculo importante para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

En este sentido la CEDAW, que en sus artículos 1, 2, 3, 4, 5 y 24 establece tres obligaciones generales que los Estados Partes han de respetar para eliminar la discriminación contra la mujer. En primer lugar, los Estados Partes tienen la obligación de velar para que no haya discriminación directa ni indirecta contra las mujeres en la ley y para que estén protegidas frente a la discriminación tanto en la esfera privada como pública. En segundo lugar, los Estados tienen la obligación de mejorar *de facto* la situación de las mujeres mediante la adopción de políticas y programas concretos y efectivos. Por último, los Estados Partes deben afrontar la relación de dominación entre géneros y la persistencia de los estereotipos de género que afectan a las mujeres no solo a través de los actos personales individuales sino también en la ley y en las estructuras e instituciones jurídicas y sociales. Así lo señala el Comité CEDAW en su [Recomendación General 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia](#) (Documento de Nacio-

nes Unidas CEDAW/C/GC/33 de 3 de agosto de 2015) quien añade que éstos constituyen violaciones persistentes de los derechos humanos de las mujeres.

La Recomendación señala que la discriminación se dirige contra las mujeres sobre la base de su género, entendido éste como “las identidades, atributos y funciones de las mujeres y los hombres construidos socialmente y el significado cultural impuesto por la sociedad a las diferencias biológicas, que se reproducen constantemente en los sistemas de justicia y



sus instituciones” y que de conformidad con el artículo 5 de la Convención, “los Estados Partes tienen la obligación de exponer y eliminar los obstáculos sociales y culturales subyacentes, incluidos los estereotipos de género, que impiden a las mujeres el ejercicio y la defensa de sus derechos e impiden su acceso a recursos efectivos”.

Sentado lo anterior, establece el Comité que el principio de igualdad ante la ley exige que se adopten las medidas que sean necesarias **para abolir aquellas prácticas existentes que discrimi-**

minen a las mujeres de manera directa o indirecta en el acceso a la justicia suprimiendo los obstáculos discriminatorios de acceso, entre los que se encuentran las prácticas que, como en el presente caso, se basan en estereotipos de género, imponen una carga de la prueba superior a las mujeres y niñas y excluyen o atribuyen un valor inferior al testimonio de éstas.

La perspectiva de género

La perspectiva de género es una herramienta metodológica creada por las juristas feministas que nos permite identificar y tomar en consideración las experiencias de hombres y mujeres para erradicar las desigualdades de poder que hay entre ambos géneros. El fin último es entender que el derecho no es una ciencia neutral, sino que el modelo jurídico ha contribuido en gran medida a la subordinación de las mujeres.

La perspectiva de género entonces no significa realizar un análisis a favor de las mujeres, sino que supone estudiar y tener presente qué significa ser hombre o ser mujer, haciendo visibles las relaciones de poder que existen para poder combatirlas. Esta práctica que en algunos ámbitos se conoce como “ponerse las gafas violetas” —es decir identificar las situaciones de discriminación o simplemente introducir la perspectiva de género— una vez que se incorpora, ya no se abandona nunca.






2 Cómo aplicar/incorporar el enfoque de género en la actuación letrada

Gracias al trabajo y las luchas feministas disfrutamos de una igualdad por decreto, cutánea, que todavía no ha penetrado en la médula en la que los prejuicios se reproducen.

Amelia Valcárcel



De forma genérica ofrecemos a continuación el que podríamos denominar “*genus iuris* vía” (el camino legal del género) que viene a significar la integración legal de la perspectiva de género. Esta argumentación es el sustrato básico a cualquier planteamiento jurídico con enfoque de género ante los tribunales españoles, y resulta muy útil para la práctica diaria pues es de aplicación general.

Para valorar cualquier situación en la que se produzca discriminación, se hace imprescindible la integración de la dimensión de género para la resolución de la “*questio litis*” por expreso mandato del artículo 4 de la LO 3/2007. Las características de género como hemos visto en los apartados anteriores son construcciones socioculturales que varían a través de la época, la cultura y el lugar; y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera “masculino” o “femenino”. Es decir, define la posición que asumen mujeres y hombres con relación a unas y otros y la forma en que construyen su identidad. Por ello, en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos por razón de género,

nuestro objetivo deberá ser plantear una metodología de análisis integradora de la perspectiva de género para lograr una justicia igualitaria.

En esa tarea adquiere especial relevancia el principio de igualdad como criterio de interpretación y de decisión. Como señalábamos, el **artículo 4 de la Ley de Igualdad L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** eleva la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a principio informador del ordenamiento jurídico y, añade que como tal debe integrarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, lo que supone la concreción del principio y del derecho fundamental a la igualdad efectiva y adquiere, por tanto, la eficacia característica de los principios generales del derecho, como prevé el **artículo 1.4. del Código Civil**, gozan del carácter informador del ordenamiento jurídico. Asimismo, repercute directamente sobre los criterios de interpretación recogidos en el **artículo 3.1 del Código Civil**, conforme al que *“Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”*. La interpretación social del Derecho con perspectiva de género exige la

contextualización y la actuación conforme al principio pro persona, que se configura en este ámbito como un criterio hermenéutico que obliga a los órganos jurisdiccionales a adoptar interpretaciones jurídicas que garanticen la mayor protección de los derechos humanos, en especial los de las víctimas.

Todo ello sin olvidar la existencia de un amplio derecho antidiscriminatorio, con amparo constitucional en el **artículo 14 de la Constitución Española**, que debe desplegarse en tres fases judiciales concretas: tramitación del proceso, valoración de las prueba y aplicación de la norma sustantiva.

Finalmente debemos añadir dos instrumentos básicos supranacionales ratificados por la legislación española: la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer** (CEDAW), que entró en vigor en España el 4 de febrero de 1984 y **El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer** (Convenio de Estambul) vigente en España desde el 1 de agosto de 2014.

Sentado lo anterior, resulta determinante establecer una serie de pautas de fácil aplicación para que las y los letrados puedan detectar en primer lugar si se hallan ante un asunto que precise incorporar la perspectiva de género en su planteamiento, y sí es así, proceder

en sus casos, a ejercitar acciones fundamentadas con arreglo a los principios constitucionales, y a la legislación y normativa nacional e internacional, que sustente el ejercicio del derecho conforme a los principios de igualdad y no discriminación, garantizando así que el acceso a la justicia lo sea en condiciones plenas y efectivas tanto para mujeres como para hombres.

Parámetros que nos pueden ayudar a identificar y valorar la necesidad de aplicar la perspectiva de género

- ▶ Un primer indicio lo constituye la presencia de una mujer en nuestro asunto, que nos hará valorar y analizar los derechos que pueden ser conculcados. Así mismo se atenderá a su situación de vulnerabilidad y la posibilidad de solicitar para ella medidas de protección, si fuera preciso.
- ▶ Es fundamental detectar si se produce una situación asimétrica de poder, o bien un contexto de desigualdad, o una situación de exclusión y/o discriminación por cuestiones de género.
- ▶ Así mismo deviene imprescindible identificar los estereotipos de género desde el mismo relato de los hechos, bien por los antecedentes, o con la lectura de los

autos. Verificar incluso la existencia de algún estereotipo en la norma, o si la actuación de la autoridad se ha basado en la misma existencia del referido estereotipo.

Recomendaciones prácticas a incorporar de forma habitual e ineludible

1. La forma de abordar la primera entrevista con una clienta, es fundamental para comenzar a incorporar la necesaria perspectiva de género que debe acompañarnos en todo el procedimiento. Para ello resulta esencial ejercitar una escucha activa, mantener siempre una actitud comprensiva y empática pero profesional, evitar preguntas que puedan generar desconfianza sobre su relato de los hechos, en definitiva, debemos transmitirle seguridad, tanto en nuestra actuación como en el sistema judicial. Es importante igualmente respetar sus tiempos, sus decisiones, evitar convertirnos, como en demasiadas ocasiones sucede, en salvaguardias personales con atribuciones que exceden de nuestra competencia, pues en realidad lo único que somos es abogados y abogadas que trabajamos con leyes y procedimientos reglados a los que debemos remitirnos siempre.

2. La importancia de emplear un lenguaje inclusivo, no sexista, resulta fundamental para visualizar y nombrar a las mujeres, tanto

a las víctimas como a todas las que interviene en el proceso judicial. En el desempeño de una profesión como la abogacía, sabemos de la importancia del lenguaje, al ser éste, uno de nuestros principales instrumentos de trabajo. A través de él, argumentamos, desarrollamos pensamientos, defendemos ideas, luchamos por los derechos de nuestra clientela. Con el uso de un lenguaje no sexista y no androcéntrico estaremos contribuyendo a una educación y a una socialización igualitaria y democrática; trabajando por generar nuevos marcos de identificación, conocimiento, interpretación y expresión de la realidad que vivimos; elaborando herramientas de análisis al tiempo que instrumentos de comunicación; deconstruyendo paradigmas patriarcales y construyendo paradigmas paritarios en todos los campos del conocimiento, la ciencia o la actividad política y profesional.

Lejos de violentar el idioma, las propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje pretenden hacer reflexionar sobre los valores y estereotipos que estamos usando y transmitiendo, sobre el mundo que estamos construyendo al nombrar a las personas y las cosas. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente; se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que la

mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad.

Así, y a modo de ejemplo, hablaremos de la demandante, la progenitora, la letrada. Evitaremos el término padres cuando nos estamos refiriendo al padre y a la madre, y trataremos de visibilizar y diferenciar la existencia de hijas e hijos en el procedimiento, aludiendo a los y las menores. Se trata de reglas sencillas que a medida de ser utilizadas acabarán por incorporarse de forma habitual en nuestra práctica diaria.

3. Aplicar los estándares de derechos humanos y el principio de progresividad en la aplicación de los mismos, de forma que se tenga siempre presente la imposibilidad de retroceder en los avances logrados.

La conquista de ciertos derechos sobre el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, no solo constituye un derecho individual reconocido a las mujeres sino también un derecho colectivo a la seguridad jurídica constitucional y normativa, entendida aquí en su vertiente de permanencia y progresividad o de irretroactividad normativa que menoscabe los derechos adquiridos y conquistados, evitando así cualquier tipo de regresión no deseable.

Una vez que se ha consolidado un derecho en el ordenamiento jurídico, de forma indis-

cutible mediante un principio democrático y constitucional inspirador del derecho, este no puede más que progresar en la conquista de ese determinado derecho, basándose en la consideración de esta perspectiva de “inatabilidad” de nuestro ordenamiento jurídico cuando esto supone un retroceso, una regresión en materia de derecho humanos contraria al artículo 10.2 de la Constitución Española, y al principio de progresividad jurídica de los Derechos Humanos.

El principio de no regresión tendría como finalidad proteger los avances alcanzados en materia de igualdad y no discriminación, con base en razones vinculadas al carácter finalista del derecho a la igualdad, como marco interpretativo que se proyecta sobre otros principios constitucionales a modo de meta a alcanzar por el ordenamiento jurídico. Por ello se ha de exigir un plus de motivación razonada, pormenorizada y particularizada respecto aquellas resoluciones judiciales y administrativas que impliquen cualquier regresión o vulneración de los derechos adquiridos. Nuestra labor como juristas, reside precisamente en incorporar a nuestros alegatos la existencia de derechos invulnerables que deben ser aplicados de forma directa como fuente del ordenamiento jurídico.

4. Conocer y emplear la normativa nacional en materia de igualdad, utilizar de forma habi-

tual el estatuto de la víctima y solicitar medidas de seguridad si fueran precisas.

Así mismo deviene esencial el conocimiento y manejo de la normativa internacional en materia de derechos humanos, principio de igualdad y no discriminación, incorporar a nuestros casos la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, las resoluciones del Comité CEDAW, tratados y protocolos supranacionales firmados y suscritos por nuestro país, puesto que forman parte de la normativa que integra el sistema jurídico nacional. No hemos de olvidar que con arreglo a lo previsto en el **artículo 96.1 de la Constitución de 1978. Los tratados internacionales suscritos por España forman parte del ordenamiento jurídico y por ello constituyen legislación vigente.**

Toda la normativa a la que se hace alusión en esta guía resulta en demasiadas ocasiones desvirtuada en la casuística diaria, unas veces por omisión o ignorancia en su invocación y aplicación y otras por resistencia del propio órgano judicial, dando lugar a situaciones materialmente injustas y a resoluciones judiciales que vulneran estas disposiciones pues en su texto y aplicación no se atiende al contexto y a la realidad que comporta el enfoque de género y a los mandatos que, en tal sentido, se contienen también en éstos y en otros textos jurídicos igualmente vinculantes tanto nacionales como supranacionales.

Hemos de ser constantes en nuestros planteamientos y fundamentar en derecho las pretensiones de las acciones que ejercitemos en cada momento, tratando de introducir la perspectiva de género siempre que resulte de aplicación al caso, no dudando en introducir normativa internacional si ello fuera preciso para reforzar nuestros argumentos. Se trata de presentar al órgano judicial una visión, a todas luces diferente de lo que se acostumbra y dotarle de las herramientas legales necesarias para que pueda impartir justicia igualitaria con perspectiva de género.

5. Cuestionar la supuesta neutralidad de las normas, es un ejercicio fundamental para calibrar su aplicación o bien presentar sus carencias ante los tribunales. Es preciso tomar en consideración que las relaciones de poder –causa de la desigualdad de las mujeres– se reflejan en la norma jurídica; el patriarcado se refleja en la norma jurídica. La mirada, o si se prefiere, la perspectiva de género pretende la deconstrucción de lo jurídico para la plena realización del principio de igualdad y no discriminación. Este enfoque permite constatar con argumentos jurídicos que de manera sistemática se ha construido la norma jurídica y su hermenéutica en torno a lo masculino singular, olvidando las singularidades de las personas, especialmente las de las mujeres, y pretende ser la herramienta de interpretación necesaria –ajustada a la

realidad actual según el artículo 3 del Código Civil– para enfocar los conceptos de discriminación y violencia, mostrándonos que son un fenómeno estructural y sistemático y no algo anecdótico entre personas socialmente aisladas.

La aplicación de la perspectiva de género como instrumento o método jurídico de análisis requiere constatar la existencia de una relación desequilibrada de poder, se ha de identificar a la persona que se encuentra en situación de desigualdad por razón de género y valorar la posible adopción de medidas especiales de protección. A partir de aquí, se deberá “deconstruir” la norma jurídica y cuestionar su pretendida neutralidad, argumentando en la demanda, recurso o alegaciones las desigualdades detectadas de tal manera que la jueza o el juez pueda dictar una sentencia amparándose en una legalidad basada en uno de los principios hermenéuticos fundamentales y que no es otro que la igualdad, logrando así generar un precedente que abra el camino a otros casos similares.

6. Incorporar como práctica habitual la reparación integral del daño. El resarcimiento del perjuicio producido a una mujer víctima por la discriminación que ha sufrido debe ser planteado en nuestras demandas como ejercicio complementario de la acción principal.

La ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, establece en su preámbulo que la protección y el apoyo a la víctima no es sólo procesal, ni depende de su posición en un proceso, sino que cobra una dimensión extraprocesal. Se funda en un concepto amplio de reconocimiento, protección y apoyo, en aras a la salvaguarda integral de la víctima. Para ello, es fundamental ofrecer a la víctima las máximas facilidades para el ejercicio y tutela de sus derechos, con la minoración de trámites innecesarios que supongan la segunda victimización, debemos exigir en su nombre una información y orientación eficaz de los derechos y servicios que le corresponden y un trato individualizado. El reconocimiento, la protección y el apoyo a la víctima no se debe limitar a los aspectos materiales y a la reparación económica, sino que también se extiende a su dimensión moral. Recordemos que la satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas.

Es evidente en el marco de las mujeres víctimas, tanto por violencia machista como por cualquier otro delito, la reparación integral del daño, resulta una práctica habitual asumida en los tribunales de justicia, atentos siempre a indemnizar los daños sufridos por la comisión de un delito. Al respecto se ha de incorporar la valoración y la exigencia del daño moral, además de comprobar el adecuado funcionamiento de

la justicia en cada caso concreto, pues sabemos que no en pocas ocasiones se producen fallos en el sistema de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, errores que pueden ser objeto de denuncia y por supuesto de indemnización por las anomalías del procedimiento judicial.

Al margen de la reparación del daño a las mujeres víctimas de delitos, es preciso dar un paso más y aventurarnos en el complejo mundo de la justicia restaurativa, para ello es necesario hacer especial énfasis en medidas restaurativas y reparadoras, no únicamente medidas retributivas. En otras palabras, ahondar en la llamada “justicia de género” que sobrepasa los marcos de la justicia tradicional, ocupándose de las injusticias que sufren de forma habitual las mujeres.

Especial atención a los ámbitos del derecho donde el enfoque de género es más necesario

Si bien es cierto que no en todos los casos en los que intervienen mujeres deben ser planteados y resueltos con perspectiva de género, sí constituye un primer indicador de atención para determinar si nos hallamos ante un asunto que precisa enfoque de género.

Aunque no en todos los ámbitos del derecho se manifiesta con la misma intensidad la necesidad de aplicar un enfoque de género en

su planteamiento, sin embargo, hay algunas áreas específicas, en las que es prácticamente de obligado uso, al apreciarse una mayor frecuencia en la producción de estereotipos y en la vulneración de derechos de las mujeres, por lo que debemos prestar mayor atención para su detección.

Temas de derecho de familia

Se trata de un ámbito especialmente propenso a la reproducción de estereotipos asociados a la condición de la maternidad, por lo que habrá que prestar especial atención en asuntos relacionados con los y las menores, atribución de guarda y custodia, uso y disfrute del domicilio familiar, etc. En este concreto apartado se hará hincapié en evitar la utilización de términos ambiguos como la alienación parental en todas sus formas, erradicando la utilización del pretendido síndrome (SAP) al tratarse de un constructo basado en estereotipos de género que victimiza a mujeres y menores. Tal como previene el Observatorio de Violencia de Género dependiente del Consejo General del Poder Judicial en la **Guía práctica de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2016.**

Sabemos que las situaciones de violencia de género no siempre se dilucidan en juzga-

dos especializados. Las víctimas rechazan, en mayor medida de lo deseable, interponer denuncia cuando deciden separarse de su agresor porque no confían en obtener de los órganos judiciales y las instituciones obligadas a protegerlas, una respuesta adecuada para ellas y sus hijos e hijas. Ello provoca que, en demasiadas ocasiones, asistamos a procesos en los juzgados de Familia que debieran tramitarse ante el juzgado de Violencia; donde por regla general, son los equipos psicosociales de Familia los llamados a emitir los informes sobre las medidas a tomar respecto a las y los menores, equipos a los que no se les exige ninguna formación especializada en violencia y que carecen, por tanto, de la cualificación específica necesaria para valorar estas situaciones y hacer propuestas al órgano judicial llamado a decidir. Por ello es preciso evidenciar esta situación ante el juzgado exigiendo formación específica por parte de las personas que emiten los informes. Así mismo esta formación en violencia de género será requerida al personal responsable de los Puntos de Encuentro Familiar, que deben prestar especial atención a estos casos donde existe antecedentes de maltrato. Además, deberemos aportar al procedimiento todas las pruebas necesarias para acreditar situaciones de violencia, aunque hubieran ocurrido en tiempos pasados (certificados médicos, atención psicológica y/o social, informes del colegio, etc.).

Asuntos económicos vinculados al matrimonio: aún dentro del derecho de familia, merecen particular dedicación, el tratamiento de la pensión compensatoria, y el planteamiento de la liquidación de la sociedad legal de gananciales. Se trata de un tema sensible de gran trascendencia en la vida de las mujeres que en un momento preciso renuncian a la promoción profesional (generalmente por consenso con su pareja) para la crianza de la prole, sin que a posteriori, y llegados a la ruptura matrimonial este aspecto se vea en modo alguno contemplado y debidamente compensado, máxime teniendo en cuenta sus escasas cotizaciones sociales o la carencia de seguros privados para afrontar su futura jubilación.

Un ejemplo muy frecuente se presenta cuando nuestra clienta en un procedimiento de divorcio renuncia a solicitar una pensión compensatoria porque en la actualidad lleva tres años incorporada al mercado laboral, tras un parón de doce años que dedicó al cuidado de su hija y sus dos hijos habidos en el matrimonio. Dar por sentado que la situación económica del hombre y la mujer se encuentran equiparadas y no existe por tanto el derecho que prevé **el artículo 97 del Código Civil**, supone no haber incorporado la perspectiva de género a nuestro caso. Y ello reconociendo que la jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto, niega el carácter equi-

librador de la citada pensión compensatoria. A primera vista, si bien es cierto que, al trabajar la pareja incluso percibiendo salarios parecidos, podría carecer de sentido otorgar una pensión compensatoria, sin embargo, tras un análisis más profundo y exhaustivo, nos lleva a pensar que durante los doce años que la mujer/madre dedicó al cuidado de la familia de forma intensa, no cotizó a la seguridad social, lo que le originará una pensión de jubilación considerablemente inferior a la que en su día percibirá el padre/ marido. Es justamente esa discriminación la que debe ser corregida en aras a la equidad y a un trato igualitario, compensando de alguna manera esta desproporción.

Nuestra intervención letrada deberá centrarse en exigir al órgano juzgador una respuesta con enfoque de género ante este problema de otra forma oculto, y lo hemos de hacer invocando toda la normativa no discriminatoria, e interpretando **el artículo 97 del Código Civil** a la luz de la normativa nacional y supranacional, aludiendo al bien al carácter “compensador” de la pensión. Presentar una tabla que evidencie el importe de las cotizaciones no satisfechas y su repercusión en la futura prestación de jubilación, así como un plan de pensiones alternativo, puede ayudar al tribunal a reflexionar sobre lo adecuado de compensar esa discriminación que se produce.

Ámbito laboral

Es este un área del derecho en el que es mayor la incidencia de discriminación sobre las mujeres, tanto en su contratación como en los despidos, condiciones laborales, precarización del empleo, etc.

En primer lugar y como premisa básica podemos afirmar que el **despido de una mujer embarazada**, debe ser considerado siempre nulo, salvo su procedencia por motivos ajenos a su condición de gestante, como el cierre de la empresa o una conducta de la trabajadora incompatible con sus obligaciones laborales. Lo que prima es la aplicación taxativa del **artículo 55.5. b del Estatuto de los Trabajadores** y su reforma a tenor de la **Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**. Por lo que nuestra labor letrada se centrará en proteger su derecho a la no discriminación en función de su sexo y a que su despido sea considerado como una discriminación de la mujer por ser mujer y por estar embarazada, nunca en ningún caso como el ejercicio de la libertad contractual de la empresa.

Además del despido, se ha constatado que, en multitud de ocasiones, aprovechando la situación gestante de las mujeres, se les intenta privar de derechos básicos, a lo que ha de prestarse especial atención para que no se vulneren los derechos que se despliegan y protegen tanto con el embarazo, como

con la maternidad. Así a modo de ejemplo, el caso de una trabajadora que se encuentra de baja por embarazo de riesgo y posteriormente por maternidad, cuando se reincorpora a su puesto de trabajo tiene conocimiento de la creación por parte de la empresa de un puesto de trabajo en el mismo servicio, con mejores condiciones y ampliación de jornada. En el momento que se incorpora a su trabajo solicita el cambio al que tiene derecho por antigüedad y por Convenio, y la empresa se lo deniega. En este caso lejos de quietarnos con esta decisión, debemos aplicar la perspectiva de género en nuestras alegaciones, argumentando una clara discriminación directa, ya que la trabajadora no pudo optar a mejorar sus condiciones laborales porque la empresa no informó a su empleada de la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo y, al no hacerlo, lesionó su derecho a no ser discriminada por razón de sexo, pues la causa de su baja deriva de su condición de mujer.

Es preciso hacer referencia siempre en estos casos a la doctrina del **Tribunal Constitucional**, que entiende que el *embarazo es un factor diferencial que incide únicamente en las mujeres*. Por esta razón, la protección de este hecho biológico y de la salud de la mujer debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales; lo contrario, es decir, *la minusvaloración o el perjuicio causa-*

do por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen supuestos de discriminación por razón de sexo.

Además de la discriminación directa que resulta muy evidente e identificable, debemos también conocer y prestar atención a que resulta nula cualquier medida empresarial que suponga una discriminación indirecta por razón de sexo, orientación o condición sexual y ello en virtud del **artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores**, la definición de ambos conceptos se encuentra en el artículo 6 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el **Tribunal Constitucional** (Sentencia nº 145/1991, de 1 de julio, Sentencia nº 147/1995, de 16 de octubre, Sentencia nº 198/1996 de 3 de diciembre) se ha pronunciado en diversas ocasiones, estableciendo que supone una **discriminación directa** el **tratamiento jurídico** diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo. Siendo **discriminación indirecta** el **tratamiento formalmente neutro** del que deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo.

Según este criterio debe considerarse discriminación indirecta por razón de sexo aquellos supuestos en los que la empresa establece **me-**

nores derechos para trabajadores y trabajadoras que se contratan a tiempo parcial –salario no proporcionado a la jornada efectiva, imposibilidad de acceso a derechos sindicales etc.– **ya que actualmente la contratación temporal afecta más a las mujeres.**

Un ejemplo clarificador sobre este tema, supone la calificación como discriminación directa de la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal, así como la baja por riesgo de embarazo, a los efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de distintos incentivos. Se ha tratado de argumentar en contra, aludiendo a que en teoría se aplica el mismo criterio a los hombres que disfrutan la baja por nacimiento de una hija o un hijo, y el Tribunal Supremo recuerda que es *«un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres»*, lo que lleva a mantener que, *aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres»*. Por lo que en nuestros casos debemos analizar, las circunstancias concretas del puesto de trabajo, el sector, horarios condiciones, etc., y ello con el fin de conocer si una norma neutra en principio, puede suponer una discriminación indirecta sobre las mujeres.

Por último, reseñamos a continuación una sentencia que supone un hito en el ámbito de laboral, dictada por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias**, de fecha 7 de marzo de 2017. En ella se aborda el acceso a la pensión de viudedad en el caso de mujeres separadas o divorciadas que hayan sido víctimas de violencia de género, y se analiza la concurrencia de los requisitos objetivos a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Se recomienda encarecidamente no solo su atenta lectura, sino un análisis jurídico de la misma con el fin de asimilar el alcance del significado de algo que venimos tratando a lo largo de esta guía, que es introducir el enfoque de género en el proceso judicial, en este caso se trata de impartir justicia con perspectiva de género por imperativo legal. El razonamiento de la magistrada ponente Doña Gloria Poyatos Matas, invoca tanto legislación nacional de distintos ámbitos, como tratados internacionales de obligado cumplimiento en nuestro país, para finalizar reconociendo el derecho a percibir pensión de viudedad por haber quedado acreditada la situación de violencia de género padecida por la actora, aún sin la existencia de una sentencia condenatoria.

Nuestro trabajo como abogados y abogadas deberá seguir esta línea de tratar de acreditar las especiales circunstancias que acucian

a nuestras clientas y presentar alegatos jurídicos con fundamentaciones legales sólidas e interpretaciones que eviten cualquier tipo de discriminación respetando el principio pro persona.

Derechos sexuales y reproductivos

Aunque no es muy frecuente, sí que hemos constatado que cada día más mujeres acuden a nuestros despachos para plantearnos problemas relacionados con su derechos sexuales y reproductivos, en muchos casos en relación a la dificultad del acceso a los mismos. En este aspecto hemos de partir de la obligación que tiene la administración de garantizar el acceso a las mujeres que lo necesiten, a los métodos anticonceptivos, a la reproducción asistida, y de forma especial a la interrupción del embarazo en las mejores condiciones. Así la **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo** en su preámbulo establece el reconocimiento del derecho a la maternidad libremente decidida, que implica, entre otras cosas, que las mujeres puedan tomar la decisión inicial sobre su embarazo y que esa decisión, consciente y responsable, sea respetada.

Precisamente en este sentido cuando una clienta nos planteó que en un proceso selectivo para acceder a un puesto de trabajo la empresa le ha exigido la realización de un test de em-

barazo. Debemos presentar una denuncia que aborde no solo una lesión de sus derechos laborales por lo que supone una discriminación directa, sino también la vulneración de sus derechos individuales de intimidad en relación a sus derechos reproductivos.

La citada ley establece la protección y garantía de los derechos relativos a la salud sexual y reproductiva de manera integral, e introduce en nuestro ordenamiento las definiciones de la **Organización Mundial de la Salud** sobre salud, salud sexual y salud reproductiva. Por ello deberemos exigir tanto a la administración central como a los entes autonómicos la efectividad de las acciones y medidas eficaces en ese sentido, denunciando cualquier práctica contraria y por ello discriminatoria.

Abordaremos a continuación un aspecto desgraciadamente en auge, pues cada vez más mujeres plantean sus quejas en relación al derecho a un parto salubre y libre de violencia obstétrica. Fue en 2014 la primera vez en la que la **Organización Mundial de la Salud** habló específicamente sobre **violencia obstétrica** y declaró que: *«En todo el mundo, muchas mujeres sufren un trato irrespetuoso y ofensivo durante el parto en centros de salud, que no solo viola los derechos de las mujeres a una atención respetuosa, sino que también amenaza sus derechos a la vida, la salud, la integridad física y la no discriminación»*.

Este tipo de violencia excede lo físico y verbal, y de alguna manera es también institucional al entender el parto como algo fisiológico que en demasiadas ocasiones responde al mandato bíblico “parirás con dolor”, que la normaliza y la hace pasar desapercibida. Las consecuencias dependen siempre de la gravedad que hayan sufrido, pero van desde secuelas psicológicas y daños morales en las mujeres que han vivido un parto traumático, hasta secuelas físicas, con lesiones que afectan tanto a la mujer como al bebé.

Una actuación letrada en este sentido, supone practicar una escucha empática hacia nuestra clienta que ha sufrido un parto traumático, comprender su situación evitando restar importancia, por el simple hecho de no presentar secuelas físicas y a partir de ahí plantear una actuación jurídica, que necesariamente debe comenzar por una denuncia o reclamación al centro hospitalario donde se ha producido el parto y continuar con una reclamación patrimonial por el mal funcionamiento del sistema sanitario y la desatención sufrida por la mujer en el parto.

Serán objeto de denuncia: las intervenciones innecesarias, la rotura de la bolsa amniótica indebida, apresurar el parto con maniobras prohibidas, la episiotomía (operación quirúrgica en la zona del perineo) como práctica habitual e indiscriminada, el uso de instrumental

obsoleto en los partos asistidos y en general la falta de atención individualizada.

La quejas y denuncias deben constituir una práctica habitual, y será la forma de abrir el camino en este sentido para que nuestros tribunales de justicia comiencen a pronunciarse condenando sin paliativos la violencia obstétrica. Por supuesto que en ocasiones deberemos acudir al ámbito penal, que será necesario en los casos de lesiones graves al feto y/o a la madre, pero siempre denunciando también los excesos y el maltrato sufrido durante el parto.

Derecho penal

Sin duda alguna en el ámbito del derecho punitivo y represor como poder del estado, es donde se hace imprescindible la introducción de la perspectiva de género, para lograr la impartición de una justicia igualitaria, y no nos referimos únicamente a violencia de género, (que por su especificidad y la enorme confluencia de estereotipos de género que se producen en su ámbito deberían ser tratados en una monografía aparte) sino que abordaremos el necesario enfoque de género en el ámbito de los delitos contra la libertad sexual: las agresiones, los abusos y las coacciones sexuales.

Un estereotipo muy recurrente en este tipo de delitos lo constituye el hecho de dudar del

testimonio de las víctimas y la falta de credibilidad que en general sufren las mujeres cuando formulan sus denuncias, tanto sobre su integridad física y libertad sexual como sobre la de sus hijas e hijos.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta la carga emocional y psicológica con la que llegan –tanto las mujeres víctimas de delitos sexuales como las de violencia de género– al sistema judicial para demandar justicia o interponer una denuncia, y por ello es preciso comprender las consecuencias psicológicas por las que les resulta tan complicado denunciar su situación. Toda actuación judicial que no sea capaz de atender la situación de vulnerabilidad que atraviesan y proteger su situación de forma integral, supone originar una victimización secundaria. Por ello nuestra labor letrada deberá encaminarse a exigir una atención especializada por parte de los operadores jurídicos con formación en género, especialmente en este ámbito el servicio de psicología forense adscrito al Ministerio de Medicina Legal, a quien le corresponde en estos casos la valoración del testimonio de las víctimas, pues sabemos que solo así, con la formación adecuada, serán capaces de detectar los estereotipos y combatirlos, y ello lo haremos por expreso mandato de la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre** en relación a toda la normativa nacional e internacional a la que venimos haciendo mención en esta guía.

Especial mención haremos sobre la declaración de la víctima en estos delitos, teniendo en cuenta que en demasiadas ocasiones resulta la única prueba con la que podemos contar porque al producirse generalmente los hechos delictivos en un lugar oculto, se dificulta la concurrencia de otra prueba diferenciada. Al respecto es preciso conocer la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la del Tribunal Constitucional, en el sentido de considerarla prueba de cargo suficiente para enervar la presunción de inocencia incluso aunque fuese la única prueba disponible, lo que es frecuente que suceda en casos de delitos contra la libertad sexual.

Sobre la credibilidad del testimonio de la víctima, y para verificar la estructura racional del proceso valorativo de su declaración, el Tribunal Supremo, **viene estableciendo ciertas notas o parámetros** que, sin constituir cada una de ellas un requisito o exigencia necesaria para la validez del testimonio, coadyuvan a su valoración, pues la lógica, la ciencia y la experiencia indican que la ausencia de estos requisitos determina la insuficiencia probatoria del testimonio, privándole de la aptitud necesaria para generar certidumbre.

Estos parámetros consisten en el análisis del testimonio desde la perspectiva tanto de su credibilidad subjetiva (que se traduce en la sinceridad del testimonio) como de su credibilidad objetiva (aportando datos periféricos con-

cretos) y de la persistencia en la incriminación, es decir firme y sin modificaciones.

Es claro que estos parámetros de valoración constituyen una garantía del derecho constitucional a la presunción de inocencia, en el sentido de que frente a una prueba única, que procede además de la parte denunciante, dicha presunción esencial solo puede quedar desvirtuada cuando la referida declaración supera los criterios racionales de valoración que le otorguen la consistencia necesaria para proporcionar, desde el punto de vista objetivo, una convicción ausente de toda duda racional sobre la responsabilidad del acusado.

Sentado lo anterior se hace necesario que el testimonio de la víctima sea recabado transcurre un tiempo prudencial posterior a la agresión, y que a esta declaración se le otorgue absoluta validez, aunque en la misma se añadan detalles, concreciones, fechas y cronologías que no fueron relatadas en el momento inmediato a la agresión precisamente por hallarse la víctima en situación de shock emocional. Nuestra labor como juristas que ejercen la representación de estas víctimas es propiciar y velar por que las declaraciones de nuestras clientas se produzcan con todas las garantías legales que salvaguarden sus derechos.

Si nos referimos a los y las menores víctimas de delitos sexuales, en cuyos casos son

las madres las que interponen la denuncia, nos encontramos nuevamente con el problema al que nos hemos referido anteriormente; la credibilidad de su testimonio, haciéndolo extensivo en esta ocasión a las madres y su prole.

La actuación letrada en estos casos se centrará en salvaguardar las declaraciones vertidas por los y las menores, en el procedimiento judicial, para lo cual deberá atenderse y sopesar, entre otras cuestiones, las siguientes:

- ▶ La edad, que sin duda influye en la capacidad de memorizar, de verbalizar las propias vivencias o de distinguir claramente entre lo verdadero y lo no real, sin excluir la posibilidad de testificar, aunque no se haya alcanzado determinada edad pues la madurez varía, y no siempre en función de la edad.
- ▶ La reducción de sus comparecencias a las estrictamente necesarias, pues si la necesidad de minimizar la citada victimización secundaria es una tarea ineludible en todo proceso penal, se hace mucho más imperiosa cuando las víctimas son menores, pues en estas edades la necesidad de recordar y relatar el suceso traumático al que se les ha sometido comporta por regla general consecuencias más perniciosas que en adultos. Los tiempos procesales son ajenos a las necesidades terapéuticas: siguen un ritmo diferente y someterse a repetir una y otra vez con detalles el episodio, con preguntas y repreguntas en momentos diferentes, retrasa la recuperación.
- ▶ Lograr la mayor proximidad temporal de la declaración con los hechos. La reproducción de declaraciones y el transcurso del tiempo desde el suceso, son elementos que favorecen la aparición de fenómenos de «contaminación» como la creación, reelaboración y remoción de recuerdos, especialmente en preadolescentes.
- ▶ La pre-constitución probatoria: se trata de una entrevista cognitiva grabada, mediante la utilización de la conocida como **Sala o Cámara Gessel** se ya ha implantado en algunos países. La calidad epistemológica de la información obtenida, aconseja que la declaración de menores se realice directamente por un servicio profesional experto, en un contexto y espacio adecuados. Eso favorece la capacidad de evocar y recordar y evita la «contaminación» del testimonio. Es evidente que esa preconstitución probatoria no puede hacerse al margen de la suprema dirección jurisdiccional; ni de

la intervención de las partes, aunque el contacto más directo e inmediato con el menor esté a cargo de profesionales de la psicología con acreditación y formación específica. De esta forma puede prescindirse de la declaración de las y los menores en el acto del juicio oral que sería sustituida por el visionado de la grabación de la entrevista realizada en fase de investigación, sin perjuicio de complementarla con las pruebas que se estimen necesarias.

Tanto la entrevista cognitiva grabada, como el empleo de la Cámara Gessel y el acceso a todas las pruebas psicológicas que se practiquen a menores deben ser exigencias que traslademos al juzgado instructor como parte de nuestra labor letrada.

Por último, no podemos dejar de mencionar la modificación introducida por Ley Orgánica 1/2015, relativa **a la agravante de género y a los delitos de odio por razones de género**, lo que supone avanzar un paso más en la protección de los derechos de las mujeres. Con la inclusión de la agravante de discriminación por razones de género se amplía a nuestro juicio, la protección de los derechos de las mujeres frente a la criminalidad machista. Así en el Preámbulo de la nueva regulación se alude y justifica la introducción de

este motivo, *«... para reforzar la protección especial que actualmente dispensa el Código Penal para las víctimas de este tipo de delito...»* (violencia de género), entendiéndolo, conforme al **Convenio nº 210 del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica**, aprobado en Estambul por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 7 de abril de 2011, que se alude al género como *«los papeles, comportamientos o actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres»*.

Ahora con la posibilidad de aplicar la agravante de género, en otras formas delictivas que en su día no fueron objeto de modificación, como los delitos contra la vida, si se ejecutan en el ámbito de la pareja o ex pareja, se viene a completar la respuesta punitiva al plus de antijuricidad que supone cometer el delito como manifestación de dominio, relación de poder o desigualdad entre el autor y la víctima. Así, se recoge en la primera sentencia en España que aplica **la agravante de género, la Sentencia de fecha 20 de enero de 2017**, dictada por la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Oviedo en procedimiento del Tribunal del Jurado. La asociación **Abogadas para la Igualdad**, se personó en el procedimiento como acusación popular para conseguir probar la existencia de esta agravante.

Así la sentencia a la que nos estamos refiriendo, supone un precedente jurídico en la aplicación real de la aludida circunstancia en un asesinato machista y textualmente la Presidenta del Tribunal argumenta: “...se fundamenta en la mayor culpabilidad del autor por la mayor reprochabilidad del móvil que le impulsa a cometer el delito, siendo por ello decisivo que se acredite la intención de cometer el delito contra la mujer por el hecho de ser mujer y como acto de dominio y superioridad... circunstancia acreditada.... como el autor fue distanciando a la víctima de su círculo de amigos manteniéndola aislada y sometida, ejerciendo un control absoluto sobre la misma en todos los aspectos de su vida, tanto afectivo como familiar, imponiéndole su criterio en lo referente a las relaciones sociales y cuestiones económicas, anulando su capacidad de decisión, hasta acabar con su vida como acto final de dominación”.

En definitiva, la agravante por desprecio de género deberá ser aplicada en todos los asesinatos machistas, porque «*El acto de matar es el último acto de desprecio que se tiene hacia una mujer, no el primero*», tal como señaló la Fiscal delegada de Violencia de Género de Asturias, en su alegato final.

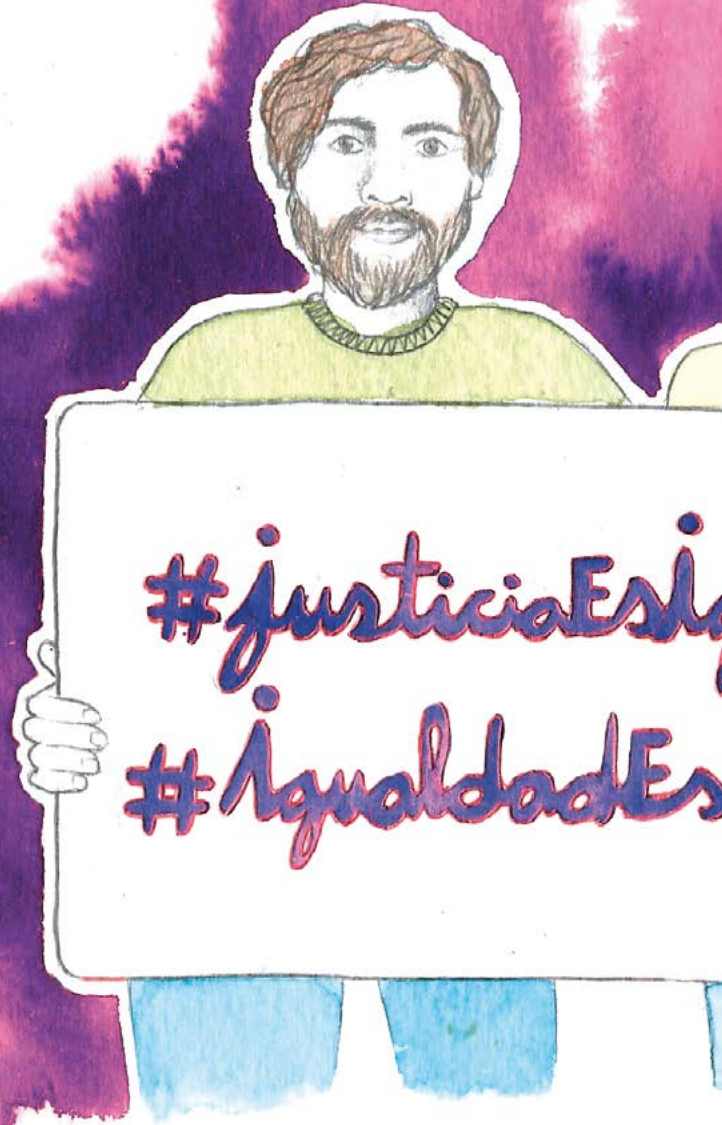
No se trata de hacer un elogio desmedido a las bondades de esta agravante, ni mucho menos considerarla como la panacea de la

lucha contra la violencia de género, simplemente cabe ponderarla en la medida que se merece; esto es una herramienta más, un medio para alcanzar un fin, en este caso para agravar la pena, que deba cumplir el asesino u homicida. Sabemos que hay algunos de estos individuos, a los que parece no importarles las consecuencias punitivas de sus actos y que ciertos sujetos, se entregan tras consumir los hechos, y con una actitud de aparente frialdad, parecen asumir su responsabilidad. Sin embargo, con la novedad introducida por la modificación del Código Penal, en este precepto se quiere manifestar a la ciudadanía que los ataques a la dignidad de la mujer entran en una agravante diferenciada de la de parentesco y de la de otras agresiones por razones de sexo. Y aunque desde el punto de vista técnico-jurídico aumente la complejidad de la aplicación del precepto, se ha preferido otorgar simbólicamente carta de naturaleza propia a la tutela de esa dignidad de la mujer.

A nuestro juicio, los grupos políticos y las personas que legislaron sobre la materia, introduciendo esta agravante, como forma de punir más severa, recogiendo así el reproche social que supone atentar contra la vida de una mujer, por el mero hecho de serlo, no tuvieron en cuenta las dificultades de prueba que la aplicación de esta circunstancia conlleva, pues sitúa en el ámbito de lo subjetivo la

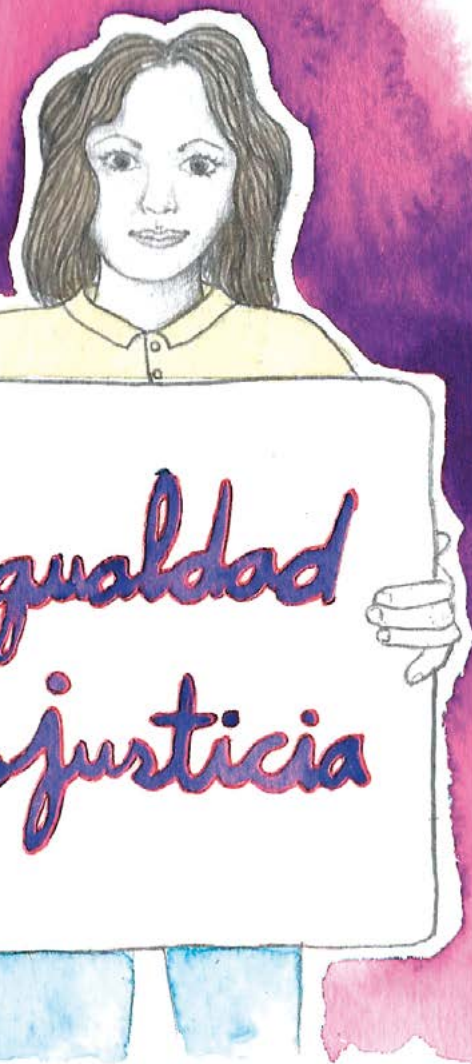
valoración de la intencionalidad del autor. No se trata de argumentar una relación de familia o asimilada, objetiva, como ocurre con la circunstancia de agravante por parentesco, sino que es preciso entrar en las inquietudes motivacionales del ejecutor para poder probar con éxito si concurre tal circunstancia y el asesinato se ha cometido precisamente movido por ese deprecio hacia el género de su víctima.

Un gran hito hubiera supuesto, a nuestro entender, la introducción de una figura delictiva agravada del asesinato, cuando la víctima es una mujer, es decir, haber incluido en nuestra legislación penal el feminicidio. De esta forma, no sería preciso practicar prueba, para tratar de demostrar la relación de superioridad y el plus de reproche social que ello supone.



#justiciaEsI
#IgualdadEs

3 Marco jurídico



*“El feminismo es una protesta valerosa de todo un sexo
contra la positiva disminución de su personalidad”*

Clara Campoamor

El movimiento feminista fue creando las condiciones necesarias para hablar de igualdad de hombres y mujeres. De esta forma, fue posible generar un cambio social que dio lugar a la normativa internacional, europea y nacional que tenemos hoy en día.

En España ha sido posible transformar la sociedad patriarcal en una sociedad democrática que garantiza la igualdad real y efectiva de todas las personas en su norma suprema, la Constitución Española. Sin embargo, continúan existiendo obstáculos que impiden que mujeres y hombre ejerzamos la ciudadanía en igualdad de condiciones.

A continuación, señalaremos la normativa internacional más destacable en la materia y posteriormente la nacional, partiendo en primer lugar de la normativa supranacional al ser anterior y en muchos casos inspiradora de la estatal.

En el marco internacional

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones el 18 de diciembre de 1979. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer,

órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio. **La Convención entró en vigor en España el 4 de febrero de 1984.**

En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que *“las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”* y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen *“todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”* (artículo 3).

Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la Convención, se estableció un **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos. Se prevé que los Estados Partes presenten al Comité, por lo menos cada cuatro años, un informe sobre las medidas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención. Durante su período anual de sesiones los miembros del Comité examinan esos informes con los representantes de los gobiernos y consideran de consuno las esferas que requieren nuevas medidas nacionales. El Comité también hace recomendaciones de carácter general a los Estados Partes sobre aspectos relativos a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

El Protocolo Facultativo es un instrumento complementario de la Convención, que permite a personas o asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Conven-

ción, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención. El Protocolo Facultativo entró en vigor en España el 6 de octubre de 2001.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como la **Convención Europea de Derechos Humanos**, fue adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Tiene por objeto proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados miembros, y permite un control judicial del respeto de dichos derechos individuales. Se inspira expresamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

El sistema de protección de los derechos y las libertades fundamentales plasmados en el Convenio se basa en el principio de subsidiariedad. Son los Estados partes los primeros que deben garantizar su aplicación, de tal forma que, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sólo debe intervenir cuando los Estados no han cumplido su obligación. El derecho de demanda individual que se recoge en el artículo 34, constituye una verdadera posibilidad para las personas de accionar a nivel internacional,

siendo además esta posibilidad un pilar esencial de la eficacia del Convenio. En el **artículo 14** se establece el principio de **no discriminación** en el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos. Se trata de un principio que inspira la totalidad de disposiciones del Convenio europeo de derechos humanos. Los derechos reconocidos en el Convenio se han ido ampliando a lo largo de los años mediante Protocolos Adicionales. El **Protocolo número 12** enuncia una prohibición general de discriminación en su articulado al disponer que: *“El ejercicio de cualquier derecho reconocido por ley será asegurado sin ninguna discriminación fundada, en particular, en razón de género, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, riqueza, nacimiento o cualquier otra situación.”*

La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1952. La Convención es un acuerdo internacional vinculante poner en práctica el principio de la igualdad en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos de hombres y mujeres. Ha sido el primer instrumento de derecho internacional que reconoce de modo directo los derechos políticos de las mujeres, reconociendo el derecho de las mujeres a ser elegidas para puestos públicos electivos en igualdad de condición de los hombres sin discriminación.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, realizado en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 y ratificado por España el 13 de abril de 1977. El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su **artículo 3** se establece el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de sus derechos civiles y políticos. **El Comité de Derechos Humanos** es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto. Todos los Estados Partes deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se ejercitan los derechos. Además del procedimiento de presentación de informes, el **artículo 41** del Pacto establece que el Comité debe examinar las denuncias entre los Estados. Además, el Primer Protocolo Facultativo del Pacto otorga al Comité competencia para examinar las denuncias de los particulares en relación con supuestas violaciones del Pacto cometidas por los Estados Partes en el Protocolo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. En el pacto existen varias referencias al derecho de igualdad, siendo destacable su **artículo 7** que establece *“Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular,*

debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (..)Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”. El Pacto es supervisado por el **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de las Naciones Unidas que es un órgano de expertos independientes. Todos los Estados Partes deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se ejercitan los derechos.

Es importante destacar, los avances alcanzados en las **cuatro conferencias mundiales** sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas – celebradas en **México 1975** **Copenhague 1980**, **Nairobi 1985** y **Pekín 1995**. Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 se aprobó la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, creándose una nueva oficina de las Naciones Unidas para la promoción de la igualdad de género: la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. En el año 2011 se creó la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, más conocido como **ONU MUJERES**.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 titulada «**Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**». La Agenda 2030 consta de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016. Los ODS se basan en los objetivos de desarrollo del milenio (ODM). No obstante, a diferencia de los ODM, que iban dirigidos únicamente a los países en desarrollo, los ODS se aplican a todos los países. El ODS 5, «**Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas**», se compone de cinco metas.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, valores consagrados también en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la **Carta de la Mujer** para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

La Unión ha adoptado ha adoptado diferentes actos legislativos en la materia entre las que podemos destacar:

- ▶ **Directiva 79/7/CEE**, de 19 de diciembre de 1978, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;
- ▶ **Directiva 92/85/CEE**, de 19 de octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
- ▶ **Directiva 2004/113/CE**, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- ▶ **Directiva 2006/54/CE**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres;

- ▶ **Directiva 2010/18/UE del Consejo**, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;
 - ▶ **Directiva 2010/41/UE**, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
 - ▶ **Directiva 2011/36/UE**, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas: esta Directiva sustituye a la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]» a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la UE para la lucha contra la trata de seres humanos;
 - ▶ **Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) n.º 606/2013, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;
 - ▶ **Directiva 2012/29/UE, de 25 de octubre de 2012**, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Siendo conscientes de la dificultad de manejar la legislación internacional en el ejercicio diario de nuestra profesión, pero sabiendo que es esencial hacerlo, debemos tener en conside-

ración los diferentes instrumentos que existen y que pueden facilitar esta tarea. En este sentido, se hace preciso mentar el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**, constituido por el Parlamento Europeo y el Consejo, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación en línea del EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

En el ámbito español

Debemos comenzar recordando que de acuerdo a lo establecido en los **artículos 96.1 y 10.2 de la Constitución Española** *“los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno”, y “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*. Por lo tanto, toda la normativa citada en los párrafos anteriores forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno y son la referencia para

la interpretación de toda la normativa existente relacionada con los derechos humanos.

El artículo 14 de la Constitución Española, establece la igualdad ante la ley, acogiendo dicho precepto constitucional dos contenidos diferenciados: el principio de igualdad y las prohibiciones de discriminación. *“Así, cabe contemplar «en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas»* (STC 200/2001, F. 4).

La sentencia STC 222/1992, de 11 de diciembre detalla «los condicionamientos y límites que, en virtud del principio de igualdad, pesan sobre el legislador se cifran en una triple exigencia, pues las diferenciaciones normativas habrán de mostrar, en primer lugar, un fin discernible y legítimo, tendrán que articularse,

además, en términos no inconsistentes con tal finalidad y deberán, por último, no incurrir en desproporciones manifiestas a la hora de atribuir a los diferentes grupos y categorías derechos, obligaciones o cualesquiera otras situaciones jurídicas subjetivas» (F. 6; también SSTC 155/1998, de 13 de julio, F. 3; 180/2001, de 17 de septiembre, F. 3).

El principio general de igualdad del art. 14 CE **exige**, según la doctrina jurisprudencial citada, **que el tratamiento diferenciado de supuestos de hecho iguales tenga una justificación objetiva y razonable y no depare unas consecuencias desproporcionadas en las situaciones diferenciadas en atención a la finalidad perseguida por tal diferenciación.** Descartada en este caso la falta de objetividad de la norma, pues indudable resulta su carácter general y abstracto, proceden ahora los análisis de razonabilidad de la diferenciación y de falta de desproporción de sus consecuencias (F. 10), distinguiendo lógicamente en el primero entre la legitimidad del fin de la norma (F. 8) y la adecuación a dicho fin de la diferenciación denunciada (F. 9), tal como se apunta en la sentencia del STC 222/1992, de 11 de diciembre.

Además de ello, **el artículo 9.2 de la C.E.** establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, eleva la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (artículo 4). En la citada ley se establecen una serie de principios de actuación de los Poderes Públicos, se regulan derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y se plantean medidas destinadas a eliminar y corregir, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la **Directiva 76/207/CEE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Tal y como se reconoce en su exposición de motivos, la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, es el cómo principio fundamental presente en toda la norma.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se manifiesta que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Las Leyes 23/2014, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea (artículos 130-142, Título VI), **y Ley Orgánica 6/2014**, complementaria de la Ley de Reconocimiento Mutuo de Resoluciones Judiciales Penales por la que se modifica la L.O.P.J 1/85 de 6 de julio, ambas desarrolladas en aplicación de la **Orden Europea de Protección**, regulada en la Directiva 2011/99/UE de 13 de diciembre, del Parlamento y el Consejo de Europa.

El **“Estatuto de la víctima en el proceso penal”**, dictado en desarrollo del **Convenio de Estambul**, firmado en Estambul el día 11 de mayo de 2011, en desarrollo sectorial a su vez

del Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1.950 y de la copiosa jurisprudencia emanada del T.E.D.H en materia de proscripción de discriminación, ratificado por España en B.O.E de 6 de junio de 2014. El Convenio de Estambul parte de la condena a todo tipo de violencia sobre la mujer y doméstica, así como del reconocimiento de la igualdad efectiva que debe regir en las relaciones entre hombres y mujeres, elemento clave para la prevención de todo tipo de violencia. Del mismo modo, entiende como bases o fundamentos de la situación actual desigualitaria la dominación por parte del hombre y la discriminación de la mujer por el hombre, que priva a la mujer de su plena emancipación. La subordinación de la mujer al hombre se realiza, entre otros mecanismos, a través de la violencia contra la mujer, que hoy en día es un elemento estructural de la sociedad.

Toda esta normativa, supone una herramienta imprescindible para la abogacía, medios útiles de uso cotidiano en los planteamientos judiciales en los cuales deberemos fundamentar nuestros alegatos y pretensiones, constituyendo una base jurídica fundamental en materia de igualdad.



4 Jurisprudencia

En este apartado pretendemos mencionar las escasas sentencias con perspectiva de género que existen. La perspectiva de género en la jurisprudencia es un tema tan novedoso en nuestro país que pocos ejemplos podemos resaltar.

A nivel Supranacional, pero que afectan a España de forma directa destacaremos las siguientes:

- ▶ Dictamen del **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (58° período de sesiones) **Comunicación núm. 47/2012 González Carreño c. España**. El caso González Carreño v. España sienta un precedente al ser la primera vez que se examina un caso de violencia doméstica contra España. Con esta decisión el Comité de la CEDAW recuerda que las obligaciones positivas de los Estados parte del Convenio van mucho más allá del establecimiento de un marco normativo amplio, y se requiere de una implementación efectiva del mismo por parte de las autoridades administrativas y judiciales.
- ▶ **Tribunal Europeo de Derechos Humanos B.S. v. España**. Fecha de Emisión 24-07-2012. El Tribunal Europeo condena al Estado Español por vulnerar el derecho de B. S., mujer de origen nigeriano y residente legal en España, a no sufrir tratos inhumanos o degradantes y a no ser discriminada, al no cumplir con su obligación de realizar una investigación efectiva de los actos de violencia policial sexistas y racistas denunciados por ella.



► **Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

Caso C104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez.

El Tribunal de Justicia de Unión Europea resuelve que el “permiso de lactancia” recogido en el Estatuto de los Trabajadores vulneraba, en el momento de presentación de la demanda, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres puesto que no permitía tomar dicho permiso a ambos sexos con los mismos requisitos. A la mujer se le permitía tomar el permiso de lactancia en cualquier caso sin importar la situación del padre, mientras que al hombre solo le era permitido disfrutar del mismo si la madre era también empleada por cuenta ajena. Tras la trasposición a la legislación española de la Directiva 2002/73/CE se modificó este permiso para eliminar dicha desigualdad.

► **España, Tribunal Europeo de Derechos Humanos.**

Muñoz Díaz v. España. Fecha de Emisión 17-11-2009. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos encontró que España violó el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos (derecho a no ser discriminado), al rehusarse a conceder una pensión por viudedad a la Sra. María Luisa Muñoz Díaz luego de la muerte de su esposo. Tanto la Sra. Muñoz como su difunto marido eran Roma (gitanos) de nacionalidad española y estaban casados de acuerdo a las costumbres y ritos reconocidos por la comunidad Roma.

El Tribunal Europeo reiteró que debe otorgarse una especial consideración a las necesidades y al estilo de vida de la comunidad Roma y concluyó que, dado que las autoridades españolas habían reconocido previamente a la solicitante como esposa, ella tenía una expectativa legítima de también ser considerada como esposa superviviente para los propósitos de la pensión.

A nivel nacional:

- Sentencia del **Tribunal Constitucional**, de fecha de 14 de mayo de 2008. El Tribunal Constitucional de España resuelve sobre la validez de legislación penal que impone penas más severas a hombres que a mujeres, en relación a actos de violencia de género en el ámbito de la pareja. Disponible en la página del CENDOJ.
- Sentencia de la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Pleno, de fecha de 26 de septiembre de 2017**, en Recurso de Casación para la Unificación de doctrina, Sentencia num. 709/2017. La decisión del Supremo, adoptada en pleno y con voluntad de unificar doctrina, refuerza la potestad de los tribunales para realizar interpretaciones amplias de la normativa con voluntad de proteger los intereses de la parte más débil, la víctima, frente a situaciones de violencia. Disponible en la página del CENDOJ.

- ▶ Sentencia de la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias**, de fecha 7 de marzo de 2017. En ella se aborda el acceso a la pensión de viudedad en el caso de mujeres separadas o divorciadas que hayan sido víctimas de violencia de género, y se analiza la concurrencia de los requisitos objetivos a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Penal**. Sección: 4 de Fecha de 26 de enero de 2017. ROLLO DE SALA: PROC ABREVIADO 14/2016. Condena por un delito de enaltecimiento del terrorismo y otro de incitación al odio. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia de la Audiencia Provincial de Oviedo 18/2017**, dictada por la Sección Segunda en procedimiento del Tribunal del Jurado, **de fecha 20 de enero de 2017**. En ella por primera vez se aplica la Agravante de género. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia de la Audiencia Provincial de Tenerife 64/2017, de 23 de febrero de 2017**. Se aplica la Agravante de género. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia 217/2017, de 10 de abril de 2017**. Se aplica la Agravante de género. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia de la Audiencia Provincial de La Coruña 198/2017, de 2 de mayo de 2017**. Se aplica la Agravante de género. Disponible en la página del CENDOJ.
- ▶ **Sentencia del Juzgado de lo Penal de Barcelona (Núm. 3), de 12 enero 2004** –Condena del imán autor del libro “La mujer en el Islam” como autor responsable de un delito de provocación a la violencia por razón de sexo.
- ▶ **Acuerdo dictado el 28 de septiembre de 2016, por el Juzgado de Instrucción nº 8 de Las Palmas de Gran Canaria**, en función de Control de Centro de Internamiento de personas Extranjeras, por el que se ordena que se faciliten compresas y sujetadores a las mujeres internas en ellos. En el citado acuerdo se reconoce que no otorgar a las mujeres la misma cantidad de ropa que a los hombres internos y no proporcionarles o restringirles el uso de útiles de aseo personal, constituye una forma de discriminación directa contra las mujeres y atenta contra la dignidad humana y los derechos fundamentales de las internas.

Glosario de conceptos básicos

ACCIÓN POSITIVA: Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

ANDROCENTRISMO: Enfoque o perspectiva de un estudio, trabajo o investigación donde se parte de la perspectiva masculina únicamente, pero generalizando los resultados a toda la población. Supone una visión del mundo que sitúa al hombre (varón) como centro de todas las cosas. Conlleva la invisibilización de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

COEDUCACIÓN: Intervención educativa por la que se pretende que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas. Supone educar desde la igualdad de valores de las personas.

CORRESPONSABILIDAD y CONCILIACIÓN: entre la vida profesional, personal y familiar, es decir entre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (doméstico y

de cuidados) y el remunerado. El reparto del trabajo no remunerado –llamado también de reproducción de la vida– entre mujeres y hombres es un factor clave para que exista una verdadera igualdad en los ámbitos públicos: el laboral, económico, cultural y social.

DEMOCRACIA PARITARIA: Es la forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho.

DISCRIMINACIÓN: Distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

EMPODERAMIENTO: Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que

tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Reflejan las creencias populares simplificadas sobre las actividades, roles y rasgos característicos que distinguen a las mujeres de los hombres. Se trata de ideas fuertemente arraigadas y asumidas en la sociedad y significa que sus conductas se organizan en función del género; por ejemplo, se espera de los hombres fuerza y valentía y de las mujeres belleza y paciencia.

FEMINISMO: movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

GÉNERO: Hace referencia a las características que cada grupo social asigna a lo masculino y lo femenino. El género se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado. Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

MACHISMO: El machismo consiste en un conjunto de ideas, actitudes y comportamientos sexistas que tienen por objeto establecer o mantener el predominio de los hombres sobre las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Se da tanto en hombres como en mujeres ya que tiene un fuerte componente cultural y educativo, muy arraigado socialmente e incluso bien visto en diferentes sociedades y épocas. No es en modo alguno contrario al término feminismo. Este es un error muy frecuente.

MAINSTREAMING: Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Una “política de mainstreaming” significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

MISOGINIA: En los mitos de la antigüedad y en las religiones ya se asociaba a las mujeres con el mal y se las consideraba como ‘hombres’ incompletos. La misoginia se ha construido a través de los siglos como una ideología reforzada por las posiciones extremas de un gran número de intelectuales, artistas, legisladores etc. y conlleva

actitudes de odio y desprecio hacia las mujeres, a las que se considera claramente inferiores y portadoras de negatividad. Un ejemplo son las palabras de Aristóteles: “La hembra es hembra en virtud de cierta falta de cualidades”.

PATRIARCADO: Según la antropología, se trata de un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones. Ateniéndose a esta caracterización, se ha concluido que todas las sociedades humanas conocidas, del pasado y del presente, son patriarcales. Se trata de una organización histórica de gran antigüedad que llega hasta nuestros días.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es un método para analizar de una forma más equitativa y no androcéntrica la sociedad en la que vivimos que permite identificar determinadas situaciones para erradicar las desigualdades y asegurar que mujeres y hombres influyan, participen y se beneficien de igual manera en todos los ámbitos de la política, la sociedad y la cultura.

SEXISMO: Son aquellas actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las personas y que se hace sobre la base de la diferenciación sexual. Es un comportamiento individual o colectivo que desprecia un sexo en virtud

de su biología, perpetua la dominación de los varones y la subordinación de las mujeres.

SEXO: En oposición al término género, hace referencia a los aspectos exclusivamente biológicos, a las diferencias entre mujeres y hombres con relación a sus órganos genitales y a su función en la reproducción. Se nace con unas características sexuales.

‘TECHO DE CRISTAL’: Es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo profesional, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

‘TECHO DE DIAMANTE’: El techo de diamante es un término acuñado por Amelia Valcárcel en su libro *La política de las mujeres* (1997, Ediciones Cátedra). Se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un “objeto de aprecio” y la mujer un “objeto de deseo”, subordinándola así a una

situación en la que el hombre perpetúa su poder. El ‘techo de diamante’ impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales.

TRANSVERSALIDAD: Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”. La falta de igualdad en la sociedad posibilita la violencia hacia las mujeres, al ser consideradas seres carentes de derechos.

Reseñas bibliográficas y enlaces de interés

- ▶ **MacKinnon, Catharine** (2005). *Las vidas de las mujeres, las leyes de los hombres*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press de Harvard University Press.
- ▶ **MacKinnon, Catharine; Dworkin, Andrea** (1997). *En peligro: las audiencias de derechos civiles por pornografía*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- ▶ **MacKinnon, Catharine** (1987). *Feminismo sin modificaciones: discursos sobre la vida y la ley*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- ▶ **Facio Alda**. *Declaración Universal de Derechos Humanos: textos y comentarios inusuales*. San José: ILANUD y UNIFEM, 2001.
- ▶ **Facio Alda**. *Género y Derecho* (junto a Lorena Fries), Chile: Ediciones LOM, 1999.
- ▶ **Facio Alda**. *Repensarnos como mujeres para reconceptualizar los derechos humanos*. En: *Género y Sociedad*, Santo Domingo, vol. 3, No. 1, mayo-agosto, 1995, pp. 1-55.
- ▶ **Facio Alda**. *Sobre patriarcas, jerarcas, patronos y otros varones (una mirada género sensitiva del Derecho)*. San José, ILANUD, 1993 (coeditora).
- ▶ **Protocolo para Juzgar con perspectiva de género**. Haciendo realidad el derecho a la Igualdad. Suprema Corte de Justicia de Méjico.
- ▶ *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* Por **Encarna Bodelón González**. Universitat Autònoma de Barcelona.
- ▶ **Cuadernos Manuel Giménez Abad**. *Revisar el Pacto constituyente desde una perspectiva de género* (febrero 2017).
- ▶ **Informe Save de Children**. *Ojos que no quieren ver* (Septiembre 2017).
- ▶ **www.echr.coe.int**
- ▶ **www.mujeresjuezas.es**
- ▶ **www.womenslinkworldwide.org**
- ▶ **www.conlaa.com**
- ▶ **www.feministasconstitucional.org**

