

“Falamos de feminismo”

Período 2019-2020



Valedora
doPobo
Galicia

p. 6	<i>Presentación</i> Valedora do Pobo	p. 112
p. 8	<i>O negacionismo da violencia de xénero</i> Dolores Fernández Galiño	p. 114
p. 11	<i>Muller, lesbiana e de minoría étnica</i> José Julio Fernández Rodríguez	p. 117
p. 13	<i>Vítimas da violencia de xénero</i> Miguel A. Filgueira Bouza	p. 119
p. 15	<i>Pois falemos de feminismo</i> Miguel A. Filgueira Bouza	p. 121
p. 17	<i>Unha reflexión literaria sobre a manda</i> Isabel Olmos Parés	p. 123
p. 20	<i>Olympe de Gouges (Montauban 1748 - París 1793): "A muller nace libre e permanece igual ao home en dereitos"</i> Ricardo Pedro Ron Latas	p. 126
p. 24	<i>O dereito á presenza</i> María Amparo Ballester Pastor	p. 130
p. 26	<i>O xénero do Dereito</i> Gloria Poyatos i Matas	p. 132
p. 32	<i>O pensamento feminista e social de Concepción Arenal</i> María Xosé Porteiro	p. 138
p. 36	<i>A discriminación das mulleres maiores</i> Jaime Cabeza Pereiro	p. 142
p. 39	<i>A discriminación das mulleres a través da saúde mental</i> Rosa Cerqueiro Landín	p. 145
p. 42	<i>O acoso sexual é a base da pirámide da violencia de xénero</i> José Fernando Lousada Arochena	p. 148
p. 44	<i>A perspectiva de xénero: un mandato legal que empeza polos xuristas</i> M ^{re} Lourdes Arastey Sahún	p. 150
p. 46	<i>As matemáticas na violencia de xénero versus historias de vidas truncadas</i> Juana María Gil Ruiz	p. 152
p. 48	<i>A perspectiva de xénero na Comisión non permanente para o seguimento das políticas relativas á discapacidade</i> Dolores Fernández Galiño	p. 154

p. 50	<i>Perfis dos malos tratos</i> Luis Ferrer i Balsebre	p. 156
p. 52	<i>O emprego dixital da cuarta revolución industrial: Propostas educativas para a inclusión e promoción igualitaria da muller</i> Lourdes Mella Méndez	p. 158
p. 56	<i>E-Work para conciliar vida familiar e laboral: unha alternativa non exenta de riscos</i> Francisca Fernández Prol	p. 162
p. 58	<i>A brecha salarial, un termómetro da desigualdade imprescindible pero non sempre ben comprendido</i> José Fernando Lousada Arochena	p. 164
p. 61	<i>“El mar, la mar, solo la mar”. Mulleres da pesca en Galicia</i> Nora María Martínez Yáñez	p. 168
p. 63	<i>Sobre feminismo, interseccionalidade e cultura político-xurídica</i> Maggy Barrère Unzueta	p. 170
p. 65	<i>Perspectiva de xénero na pandemia do COVID-19</i> María Paz García Rubio	p. 172
p. 68	<i>Por qué habería que incorporar o dereito fundamental a conciliar a vida persoal e laboral na Constitución?</i> Nuria Reche Tello	p. 175
p. 72	<i>De novo, a crise do COVID-19 desde unha perspectiva de xénero</i> María Paz García Rubio	p. 179
p. 77	<i>Riscos e continxencias profesionais en clave de xénero</i> Marta Fernández Prieto	p. 184
p. 80	<i>Igualdade a raxatabla</i> Miguel Lorente Acosta	p. 187
p. 82	<i>O cumprimento do principio de igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva galega</i> Belén Fernández Docampo	p. 189
p. 85	<i>A quimera da protección internacional das vítimas de trata sexual estranxeiras</i> Inmaculada Montalbán Huertas	p. 192
p. 87	<i>As declaracións históricas de dereitos fundamentais: A quen se recoñece os dereitos que proclaman?</i> Teresa Pérez del Río	p. 194
p. 90	<i>A educación como garantía nuclear fronte á discriminación da muller</i> José Julio Fernández Rodríguez	p. 197
p. 92	<i>As mulleres do norte, tan preto e tan lonxe</i> Emma Rodríguez Rodríguez	p. 199
p. 94	<i>Concepto de xénero no Convenio de Istambul e xénero en España</i> María Belén Rubido de la Torre	p. 202

Galego

Índice

Castellano

p. 97

Por unha reconstrución do mercado do traballo con perspectiva de xénero
Nora María Martínez Yáñez

p. 205

p. 100

Mulleres e COVID-19
Gloria Povatos Matas

p. 208

p. 103

*O ciberacoso na universidade: á procura das novas estratexias adaptadas
aos novos espazos de convivencia*
Alicia Villalba Sánchez

p. 211

p. 107

As mulleres investigadoras e o longo camiño cara á igualdade
Pilar Núñez-Cortés Contreras

p. 215

p. 109

Coidar a quen nos coída
Dolores Fernández Galiño

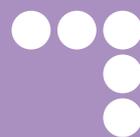
p. 217



*“Falamos
de
feminismo”*

Período 2019-2020

*“Falamos
de
feminismo”*



Valedora
do Pobo
Galicia

Presentación

A discriminación por razón de sexo é, sen ningunha dúbida, a manifestación de discriminación máis estendida espacial (en todos os lugares) e temporalmente (en todas as épocas), manifestándose de todos os modos (desde as manifestacións máis brutais de violencia de xénero ás manifestacións máis sutís de paternalismo supostamente beneficioso), e coa virtualidade adicional de ser unha discriminación facilmente acumulable a outras discriminacións (como o estado civil: nai e solteira; a orientación sexual: muller e lesbiana; ou a discapacidade).

A súa orixe non se atopa no sexo, senón nas diferenzas socioculturais asociadas ao sexo entendido como diferenza física: é o que constitúe o xénero.

Un estereotipo de xénero é unha opinión xeneralizada, simplificada e prexudiciosa acerca de atributos ou características que homes e mulleres posúen ou deberían posuír ou das funcións sociais que ambos desempeñan ou deberían desempeñar. E un estereotipo de xénero resulta ser nocivo cando limita a capacidade dos homes e as mulleres para desenvolver as súas facultades persoais, realizar unha carreira profesional e tomar decisións acerca das súas vidas e os seus proxectos vitais.

Estes estereotipos caracterízanse pola súa omnipresenza, pois poden aparecer en todas as relacións humanas, e tamén pola súa invisibilidade, pois tendemos a considerar como natural o que en realidade é un prexuízo, e así se chega a concluír que as mulleres son boas coidadoras, mentres que os homes non, ou que nas relacións de parella a posición natural das mulleres é a submisión. O que conduce a cualificar de malas nais ás mulleres máis dedicadas á súa profesión, ou á resistencia para empregar a nais recentes, ou a impoñer a submisión a través da violencia nalgunha das súas variadas formas (física, psicolóxica, sexual, económica, patrimonial, social, ou vicaria). Tamén os homes que non se ateen aos seus roles de xénero poden acabar sometidos a tratamentos discriminatorios.

Todo iso obriga a situar á igualdade de xénero na corrente central de todas as relacións sociais, e no centro de todas as políticas públicas, para que as aspiracións, necesidades e preocupacións das mulleres aténdanse na mesma medida que as aspiracións, necesidades e preocupacións dos homes.

Máis aínda cando, como ocorre coa Valedora do Pobo, o Estatuto de Autonomía de Galicia de 1981 atribúelle a defensa de todos os dereitos recoñecidos á cidadanía na Constitución Española de 1978, a cal, á súa vez, coloca a igualdade dos sexos como un principio que, coa dignidade, eríxese na antesala dos dereitos fundamentais e liberdades públicas da cidadanía.

Unha das maneiras en que a Valedora debe asumir o mandato que lle asigna a Constitución e o Estatuto, e que máis xenericamente asígnalle toda a sociedade, en relación coa igualdade efectiva de mulleres e homes, é a través da difusión dos dereitos, pois só quen os coñece ben está en condición de exercitalos.

O Espazo Falemos de Feminismo que se abre na páxina oficial da Valedora do Pobo ten precisamente como finalidade difundir os dereitos á igualdade de mulleres e homes, a través das opinións de persoas expertas que periodicamente achegasen os seus puntos de vista para que se coñezan mellor os dereitos de igualdade e para que se enraice fortemente a cultura da igualdade.

[Valedora do Pobo](#)

O negacionismo da violencia de xénero

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo

Para o Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia de xénero (Istambul, 2011) a violencia contra as mulleres é “unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres” que designa “todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada”. Tamén define o xénero como “os papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes”. Trátase dun concepto decisivo na comprensión da violencia contra as mulleres, e de aí a relevancia da súa recepción nun texto con valor normativo, algo que ata o de agora non tiñamos no ordenamento xurídico español.

Sobre a base destas definicións, o Convenio de Istambul obriga aos Estados Parte a adoptar as medidas legislativas ou doutro tipo necesarias para tipificar como delitos os seguintes feitos, sempre que se cometan intencionadamente: violencia psicolóxica (artigo 33); acoso (artigo 34); violencia física (artigo 35); violencia sexual, incluída a violación (artigo 36); matrimonios forzosos (artigo 37); mutilacións xenitais femininas (artigo 38); aborto e esterilización forzosa (artigo 39). Tamén o Convenio de Istambul obriga aos Estados Parte a adoptar as medidas legislativas ou doutro tipo necesarias para que o acoso sexual (neste caso sen esixir unha intención) sexa castigado con sancións penais ou outro tipo de sancións (artigo 40).

Deste xeito, segundo o Convenio de Istambul serían constitutivas de violencia de xénero as seguintes condutas tipificadas como delito no Código penal español:

— Violencia cometida pola parella ou ex parella (que é, na lexislación española vixente, a única manifestación de violencia de xénero cualificada explicitamente como tal violencia de xénero), e violencia cometida por outros familiares homes (pais, tíos, irmáns ou fillos; cónxuxe ou parella da nai), incluíndo a violencia sexual (en particular abusos sexuais a nenas e situacións incestuosas).

— Femicidio íntimo directo (asasinato/homicidio dunha muller polo seu cónxuxe, parella, familiar ou similar) ou relacional (mátase a unha persoa pola súa relación coa muller), e femicidio non íntimo (mátase a unha muller sen relación co agresor).

- Delitos sexuais en toda a súa extensión: violacións, agresións, abusos sexuais e imposición de calquera relación sexual non desexada; violacións grupais (moi amentadas tras o caso da manda; en Francia coñécense como *tournantes*).
- Rapto, consistente no secuestro dunha persoa con finalidade de acceso carnal que ten usualmente por vítimas ás mulleres.
- Mutilacións xenitais femininas.
- Matrimonios forzosos e matrimonios infantís.
- Subtracción de bebés a nais solteiras coa finalidade supostamente beneficiosa para o bebé de darlle unha familia decente.
- Abortos forzados, isto é a práctica dun aborto realizado a unha muller sen solicitar desta o seu consentimento previo e informado.
- Trata de persoas (usualmente mulleres e nenos ou nenas) con fins de explotación sexual; venda de nenas; diversas formas de explotar a prostitución allea.
- Acoso consistente no feito intencional de adoptar, en varias ocasións, un comportamento ameazador contra outro que lle leve a temer pola súa seguridade (*stalking*).
- Engano de nenas ou mulleres adolescentes, usualmente a través de novas tecnoloxías, coa finalidade de obter imaxes sexuais que elas mesmas facilitan, ou máis xenericamente de obter calquera avance sexual (*grooming*).
- Difusión de imaxes sexuais, obtidas lexitimamente no contexto dunha relación sexual consentida que logo rompe (*revenge porn*) ou ilexitimamente, usualmente a través de novas tecnoloxías, o que nalgunha desgraciada ocasión conduciu mesmo ao suicidio da vítima; ou ameaza de difundilas (sextorsión).
- *O upskirting* ou fotografar a mulleres en espazos públicos debaixo da saia.
- Acoso sexual ou sexista no traballo, ou noutras relacións, que son delituosos en determinadas circunstancias máis graves, sendo nos demais casos ilícitos civís.

Que as vítimas de todas as anteriores condutas sexan exclusiva ou maioritariamente mulleres non pode ser unha casualidade. Unha aleatoriedade dese calibre non existe na realidade da vida. Debe existir unha explicación en forma de denominador común que permita explicar tanto a existencia das devanditas condutas como a súa evidente incidencia sobre o sexo feminino. E ese denominador común é o xénero. Por iso, a violencia de xénero non é unha casualidade senón que é un fenómeno estrutural baseado no xénero, e así se di no Preámbulo

do Convenio de Istambul: “a natureza estrutural da violencia contra as mulleres está baseada no xénero”.

Considerar que a violencia existe tamén contra os homes, ben no ámbito familiar ou ben nun contexto máis xeral, co cal a violencia de xénero non existe como tal violencia de xénero ou, cando menos, non debe ser tratada dunha maneira diferente ás demais violencias, é unha postura negacionista que non resulta xustificable, pois sendo obviamente certo que os homes son tamén vítimas de delitos violentos (e que eses delitos violentos se poden producir no ámbito doméstico), de aí non se pode deducir lxicamente que a violencia de xénero non exista nin que se deba diluír no concepto xeral de violencia dado que, con igual obviedade, debemos concluír que a violencia de xénero existe cunhas características propias que deben ser coñecidas para poder loitar contra ela de maneira efectiva (e que determinan adicionalmente que a maior parte dos delitos cometidos no ámbito doméstico teñan por vítimas ás mulleres), da mesma maneira que (por poñer exemplos) a violencia racista, mafiosa ou terrorista teñen características específicas que necesitan ser coñecidas, e tomadas en consideración na lexislación, para poder loitar contra elas.

O negacionismo resulta ser unha manifestación secundaria de violencia de xénero, pois aínda que quen nega non comete actos de violencia, coa negación lexitímaos.

Muller, lesbiana e de minoría étnica

José Julio Fernández Rodríguez

Universidade de Santiago de Compostela

Ás veces o cine ofrécenos historias de indubidable interese socio xurídico, que nos permiten, a pesar da ficción da que proceden, reflexionar sobre cuestións que tal vez logren abrírnos a chave dun futuro mellor. Ademais, a narración ten demostrado gran capacidade de influír no espectador, o que se converte nun interesante elemento de socialización e formación.

Neste sentido, a película titulada *Carmen e Lola* (Arantxa Echevarría, 2018) é un exemplo do que estou a comentar. Trátase dunha historia dun amor lesbico entre xitanas que evidencia e critica a situación destas persoas. O filme, a pesar da súa oportunidade, foi polémico, recibindo ataques de diferente tipo. Sexa como for, agora sérvenos de punto de partida para os comentarios que efectuamos a continuación, sen pararnos máis en tal obra, e sen que entremos nas denuncias de estereotipos.

Resulta evidente que hai situacións nas que a discriminación adopta un perfil especialmente intenso. Por discriminación podemos entender unha desigualdade que afecta á dignidade da persoa, que por tanto resulta inaceptable no Estado democrático de dereito. O moderno constitucionalismo constrúese desde finais do século XVIII loitando contra a desigualdade proveniente do *Ancien Régime*, e de forma progresiva vanse alcanzando cotas de igualdade, a pesar das múltiples barreiras en tal proceso. Xa no século XX, as constitucións democráticas e os tratados internacionais de dereitos humanos sentaron unhas bases que prohiben a discriminación.

Con todo, chegados ao século XXI permanecen situacións inaceptables, sobre todo cando se cruzan e superpoñen varios elementos que as recrúan. Neste sentido, aos problemas que aínda sofren as mulleres, súmanselles os propios dunha lexítima opción de orientación sexual como é o lesbianismo. Un dobre xugo que pesa demasiado. E, para maior escarnio, formar parte dunha minoría étnica xera un terceiro peso que destrúe animicamente á persoa. Este contexto pode dificultar a abordaxe externa da situación por parte de axentes sociais ou públicos que noutra contorna serían máis eficaces en tal labor.

A cuestión revélasenos como terrible ao existir unha tripla discriminación derivada das estruturas patriarcais que aínda perviven en certos sectores da sociedade. As ditas estruturas son

capaces de reproducirse e pervivir sen ningunha outra xustificación que a tradición herdada. Mesmo, acódesse á tecnoloxía dixital para instaurar situacións de control da muller máis incisivas e continuas. A falta de empoderamento destas vítimas e a ausencia de recursos propios elimina calquera opción á marxe da que lle marca a súa comunidade.

É importante que a opinión pública visualice tales situacións, moi negativas, que cusifican á persoa e impiden unha realización aceptable como tales. Como se segue discriminando a unha muller polo feito de ser muller? como se continúa rexeitando a certas persoas pola súa elección de orientación sexual? como aínda non é obvio que a raza humana é unha e que os seus integrantes son iguais á marxe da etnia á que pertencen? Preguntas que deben axitar as nosas consciencias e que nos empuxan á mobilización desde as distintas posicións que ocupamos.

A nivel xurídico constitucional a prohibición da discriminación e a loita contra a desigualdade están claras. Así, na nosa Carta Magna recóllense tanto o principio de igualdade formal (art. 14) como o de igualdade material (art. 9.2) e o valor igualdade (art. 1.1). Sobre esta base unha ampla normativa de desenvolvemento concreta distintos extremos. Polo tanto, non cremos que en España exista un problema de regulación xurídica neste sentido. A nivel internacional tamén atopamos normativa clara respecto diso, como a Convención de Nacións Unidas de eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (1979). A cuestión está, por tanto, na verdadeira aplicación destas previsións de igualdade e, mesmo, no deseño de políticas públicas máis eficaces en canto aos seus obxectivos e destinatarios (por exemplo, pode resultar absurdo facer unha campaña en favor da igualdade nunha facultade de Dereito en detrimento doutra de similar índole nun barrio onde as estatísticas recollen sucesos de discriminación). Estas políticas teñen que servir para fortalecer a toma de decisións desas mulleres e empoderarlas social e economicamente.

Que facer? Á marxe dos esforzos que deben realizar as autoridades públicas, en prevención e persecución, a verdadeira chave é a educación. Unha educación aberta e tolerante, fortalecida democraticamente, que trate de superar as situacións que levan á discriminación. O Estado Social ten que ser moi activo para tratar de que as persoas que integran as minorías étnicas accedan e se mantéñan no sistema educativo, e teña verdadeiras opcións de chegar á educación superior. Só así, verdadeiramente, nos converteremos na sociedade democrática avanzada que proclama o noso preámbulo constitucional e superaremos as disfuncións provenientes dun pasado escuro.

Vítimas da violencia de xénero

Miguel A. Filgueira Bouza

Maxistrado Audiencia Provincial de A Coruña

Certamente custa asumir que tantos casos, só algúns, e todos resultan intolerables, con tanta repercusión pública, esa muller tan nova primeiro desaparecida e logo achada en condicións que ben parece que revelaban que soportou o que nunca debeu pasar, ese triplo crime tan recente, non teñan a consideración, non integren as estatísticas oficiais (que quizá sexa o que menos importa pero que resulta significativo), de VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO, si, con maiúsculas.

Hai unha explicación?, claro, aínda que só legal.

LO 1/2004 de Violencia de Xénero, e debe lembrarse que só o Estado, o poder lexislativo central, ten competencias para definir os delitos e para deseñar a estrutura xudicial, cinguíu o concepto xurídico penal da violencia de xénero, á definición dos delitos específicos, da competencia dos xulgados especializados, cun orzamento, a existencia dunha relación, vixente ou pretérita, matrimonial, ou de significación análoga.

Decepcionante?, claro outra vez, porque o evidente, o que é a violencia de xénero, resulta indiscutible, pero integrou un primeiro paso, só un primeiro, aínda que o foi mesmo, en moitos aspectos, pioneiro.

Esperanza? Non pode perderse desde logo se lembramos que, sinxelamente, depende de todos, si, tamén de ti.

E ademais o camiño non terminou.

O Estado subscribiu pactos internacionais, que importante ese de Istambul, chegou a Pactos que así denomina, de Estado. Non hai tanto tempo. Todo conduce polo mesmo camiño. O que todos podemos comprender.

Falta algo? Teño que dicir por terceira vez creo que claro, que claro que si, que resulta obvio. Primeiro a demanda, o clamor, da sociedade, logo só que os poderes executivo e lexislativo, aténdanos, o que sen dúbida ha de suceder se se dá o primeiro. Sen dúbida ha de suceder e ademais é imprescindible.

A violencia de xénero é o que é e todos o sabemos, non chegan, xa, os conceptos pequeniños. Pero, non nos podemos enganar, todo necesita un esforzo.

A competencia dos delitos derivados da nova definición de violencia, como corresponde, debería asumila os xulgados especializados, sen dúbida, e se é mellor especializados, cos medios necesarios, imprescindibles, pois iso, mellor.

Pero estamos na administración dos recursos escasos... E nas condicións actuais a atribución da nova competencia colapsaría, xa de todo, os xulgados de Violencia.

Estás disposto ao investimento en dignidade?

Compromiso, é suficiente.

Pois falemos de feminismo

Miguel A. Filgueira Bouza

Maxistrado Audiencia Provincial de A Coruña

Inadecuado é, sen dúbida, que escriba con este encabezamento.

Pois algo lin de Amparo Poch, daquelas Mulleres Libres, e sen dúbida tamén pioneiras, pero pouco máis. Ben, algún número da revista Andaina, a que me deu a coñecer alguén que, un día, impresionoume pola súa claridade.

Inadecuado, por falta de coñecemento.

Pero teño presente o compromiso, non me importa pensar, por moito que me equivoque.

Feminismo? Femi-nazis, femi-elegantes, femi-excluíntes, femi-radicais. Moito escoitamos. Non me gusta. Ben radicais si, sempre crin que había que ser radicais, intransixentes, desde logo coa intolerancia.

Feminismo?

Liberdade, Igualdade, Fraternidade, dicía aquel berro xa antigo. Quizá non teña que ver, pero seica si.

Mesmo da fraternidade podo prescindir, chegaría seguramente co do imperativo categórico.

Liberdade? Orzamento de todo, para que podamos falar. Aínda que non teñamos que dicir aquilo de liberdade para que, porque aínda que recoñecida sexa unha mera proclama. Liberdade si, pero implica dar a todos capacidade de opción, posibilidades. Ten que ser capaz de exercitarse. Entón, liberdade.

Igualdade, é onde quería chegar.

Implica proscribir a discriminación, por razón de sexo, raza, relixión, ideoloxía... Nunca vi engadido, escrito, iso si, segundo recordo, por razón de berce. E non estou a pensar agora, polo menos principalmente, na aristocracia. En absoluto.

Economía de mercado, creo que se segue dicindo, antes simplemente capitalismo. Pódese aderezar, pero... Beneficio, plusvalía. Maior plusvalía, mellor beneficio.

E os sectores máis desfavorecidos, máis discriminados precisamente, ben poden ser os que ofrezan maior plusvalía. Sinxelamente porque carecen de capacidade de opción. Por unha causa ou outra. Cronificación da desigualdade.

A muller por razón de sexo? Está discriminada. Pode serlle recoñecida a igualdade de dereitos, pode acceder á educación, poden ser mesmo maioría aprobando por exemplo oposicións prestixiosas, pero estao. Que non algunha?, pero si como colectivo. Queda, seica, a función pública.

Hai anos unha muller propietaria dunha pequena empresa diciame, nunca contratarei a unha muller. Plusvalía, beneficio. E maternidade. De verdade quérese fomentar?, pois creo que, por agora, constitúe só unha rémora para moitas cousas. Discriminación por razón de sexo. Que pairan máis, pero problema delas. Por agora.

Tamén oín con frecuencia, nestes últimos anos, o de romper o teito de cristal. Aspiración, xa o digo, que me parece lóxica, xusta. Seica debe ser innecesaria, por darse xa a condición, pero non.

Aínda que, roto o teito, por exemplo, co mesmo número de mulleres que homes nos consellos das empresas do IBEX, con tanto máis, xa está? Cambiarían por iso as condicións socio-económicas? De verdade que non o creo. E penso que se trata diso, de que sexan distintas condicións socio (hai que cambiar moitas almas), económicas (que non teñen alma).

E vin demasiadas mulleres que viven só no soto, cos pés no barro, que unicamente aspiran a subir á planta baixa para respirar algo de aire. Mujeres que nunca mirarán ao teito, sinxelamente porque non poden.

Inxustiza, violencia.

Feminismo, igualdade.

E as Mulleres Libres, entón, non permitirán máis a violencia, ningunha.

Unha reflexión literaria sobre a manda

Isabel Olmos Parés

Maxistrada do TSXG

A miña profesión desde fai máis de vinte anos é a de xuíz, pero o pracer de ler e escribir descubríno moito antes, cando era nena e escribía novelas imitando a Enid Blyton. Despois, os estudos e o traballo apartáronme da literatura ata que fai catro anos apunteime a un taller colectivo de escritura creativa, Polisemias, que dirixía Pedro Ramos. Ese ano publicamos entre todos un libro de relatos, *A boneca rota*; os contos tiñan un tema común: a violencia de xénero.

A raíz do suceso coñecido como *A Manda de Pamplona*, en xullo de 2016, decidín que escribiría unha novela na que o protagonista e narrador sería un dos seus integrantes. Impactárame o feito de que quen participou, non só eran persoas normais e correntes, senón que algúns tiñan como profesión a de protexer aos cidadáns. Ese é para min a feito clave da súa dimensión social.

Cando empezou o xuízo da *Manda*, en febreiro de 2018, a novela co título de *Non dorme ninguén* xa estaba escrita e enviada a unha ducia de editoriais, onde foi rexeitada sistematicamente. Coincidiu ese momento cun extraordinario impacto mediático do xuízo, o que eu non buscara á mantenta; para min a transcendencia social da violación múltiple de Pamplona quedou clara desde o primeiro día.

En xaneiro de 2019, tiven a honra de quedar finalista con esta novela no I Premio Internacional de novela negra e denuncia social Auguste Dupin do editorial Distrito 93. Finalmente, en febreiro de 2019, unha editorial pequena de Madrid, Editorial MaLuma, ofreceuse a publicarmos.

Non é a primeira vez que unha novela trata de ficcionar con máis ou menos exactitude un feito delituoso. Grandes novelas como *A sangue frío*, de Capote, ou *O adversario* de Emmanuel Carrère, ás que non pretendo sequera compararme, son exemplos de como pode tratarse de forma literaria un feito delituoso moi mediático, a medias entre a ficción e a realidade documentada, a través da información directamente obtida polo autor dos propios delinquentes.

Neste caso, o texto só está inspirado no caso real, non está baseado nel, de modo que me permitín ficcionar (inventar) todas as reviravoltas que na miña opinión coexisten dentro dun

grupo desas características, á vez que o suceso enmárcase nun contexto máis amplo. E é que a novela trata outros temas. O desencanto dos mozos, o sexismo, a violencia da sociedade, a droga, o desprezo polas tradicións, a sexualidade, a homofobia, a xenofobia, a falta de cultura, de valores, o materialismo.

Nese sentido, aínda que a novela pode clasificarse como novela negra en atención a que aborda aspectos sórdidos da existencia humana: o sexo como poder e o grupo como elemento de deshumanización dos seus integrantes, tamén tenta tratar outros temas conexos. Como afirma Dores Redondo, autora da triloxía do Batzan, trátase de mesturar o xénero de novela negra con outros aspectos e intereses que poidan enriquecela.

Cada un dos personaxes que se poden atopar na novela personifican diferentes aspectos da sociedade. Por unha banda, está o protagonista, Jorge, desencantado co seu traballo e a súa vida. Vai cumprir os trinta, pero aínda non atopou o seu sitio no mundo; xunto a el están Alex e Manu. Alex ten noiva e ela presiónao para ir vivir xuntos. Manu é o único que confía nos vínculos sacros dos colegas; a manda está por encima de todo o demais, pero en Pamplona as cousas empezan a complicarse cando Jorge coñece a Arantxa e abandónaos. Ela pode ser a súa salvación. Eles son tan só tres novos de barrio, da periferia de Madrid; eles representan a violencia, nas súas múltiples formas, e o sexismo, ingredientes básicos da novela e tamén da nosa sociedade.

En Pamplona coñecen a unhas mozas vascas de dezaoito anos. O seu comportamento confuso, en contra, como diría Paul. B. Prezado, dun heterosexualismo de Estado provoca a confusión da manda, de Manu, que loita por restablecer a orde establecida, que non é outro que a heterosexualidad normativa e obrigatoria.

Tamén Jorge, o protagonista, ten un comportamento sexual confuso. Ese é un factor relevante na novela; a violencia sexual é tamén unha resposta, pouco elaborada, por suposto, a unha nova revolución sexual que aínda está por chegar, pero adivíñase. Nese sentido, a relación de Jorge e Arantxa representa o prototipo de relación amorosa predominante e que se nos vende nas películas, nas redes sociais e na publicidade. Nada que dicir na súa contra, pero esa relación vai ser sacrificada en aras de obxectivos máis importantes a xuízo do grupo.

Quero destacar tamén o feito de que o punto de vista non é o da vítima, nin o do policía ou detective que investiga, senón que a novela está narrada desde o punto de vista dun dos membros da manda, é dicir, dun dos autores da violación.

Está narrada en primeira persoa, de modo que só coñecemos o que pensan os demais membros do grupo a través de Jorge; iso implica que o punto de vista da vítima é practicamente inexistente. Concibín dese modo a novela porque iso permitíame ser como unha especie de infiltrada, introducínme na mente de Jorge e de alí non saín ata o final. Podía alternar os puntos de vista, e pasar de Jorge a Alex e logo a Manu, pero construín eses personaxes

de forma máis simple; os seus comportamentos e actitudes pasan así polo filtro de Jorge, o que dá un ritmo máis áxil á novela; aspecto este que tamén me parecía relevante.

En definitiva, tratei de que esas 48 horas en Pamplona tivesen a mesma velocidade que a dunha manda real (formada por touros e mansos), cando percorre un peche calquera dos sanfermíns.

Puiden comprobar como o suceso da violación múltiple de Pamplona mobilizou a moitas mulleres de España, como non podía ser doutra forma, pero tamén a moitos homes. Espero que todos eles sexan futuros lectores.

Olympe de Gouges (Montauban 1748 - París 1793): “A muller nace libre e permanece igual ao home en dereitos”

Ricardo Pedro Ron Latas

Profesor titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade da Coruña

Olympe de Gouges naceu o 7 de maio de 1748 e foi bautizada como Marie Gouze na localidade de Montauban, situada no suroeste de Francia (capital e prefectura do departamento de Tarn e Garona na rexión de Occitania).

O seu pai, Pierre Gouze (1716-1750), que se atopaba ausente no momento do seu bautizo, era carnicero, e a súa nai, Anne-Olympe Mouisset (1714-1784?), uns din que vendedora de obxectos de tocador e outros que serventa, era filla de avogado pertencente a unha familia de comerciantes de teas; en suma, unha familia da humilde burguesía dentro do Antigo Réxime anterior á Revolución Francesa.

Posteriormente, a rumoroloxía sinalará a posibilidade de que o seu verdadeiro pai puidese ser Jean-Jacques Lefranc (ou Lle Franc), Marqués de Pompignan (Montauban 1709–París 1784), un home de letras e erudito, e mesmo o propio Luís XV, rei de Francia e de Navarra (Versalles 1710-Versalles 1774).

Tal e como sucedía habitualmente naquela escura época, foi obrigada a casar (a propia Olympe referíase ao matrimonio en xeral como unha tumba da confianza e o amor) á temperá idade de 17 anos. A voda tivo lugar en Montauban o 24 de outubro 1765. O seu marido, chamado Louis-Yves Aubry (1740-1773?), era un oficial do gobernador de Montauban e moito maior que ela. Uns meses despois da ligazón nace o único fillo de ambos, Pierre Aubry de Gouges (Montauban 1766-Guayana Francesa 1803). Poucos anos máis tarde, o seu marido falece, deixándolle unha renda (dise que duns 70.000 francos da época) que lle permitirá trasladarse a París co seu fillo de poucos anos de idade.

Ao pouco tempo de chegar a París, empeza a utilizar o pseudónimo de Olympe de Gouges polo que a coñecemos hoxe, usando para iso o nome da súa nai e o apelido da familia do seu pai. Na capital francesa dedicárase ao coidado do seu fillo, procurando outorgarlle a mellor educación posible, e a cultivar a súa verdadeira vocación, a literatura. A tal fin, será unha asidua dos ambientes literarios do París da época, o que á súa vez levará a Olympe a interesarse pola política, publicando diversos escritos de tal carácter.

En París, Olympe acabará creando a súa propia compañía teatral (a pesar da misoxinia imperante no ambiente da farándula), un teatro itinerante, con decorados e disfraces, que actuará por diversas cidades e pobos próximos a París. Ao mesmo tempo, dedícase ao arduo labor da escritura teatral, que se acabará plasmando en máis dunha ducia de títulos.

A primeira das súas obras teatrais, “Le mariage inattendu de Chérubin” (localizable en https://fr.wikisource.org/wiki/Le_Mariage_inattendu_de_Chérubin e <https://archive.org>) publicárase en 1786. Ao longo da súa vida, Olympe mostrárase como unha prolífica escritora, asinando varias decenas de obras teatrais, novelas e panfletos políticos.

Con todo, o que realmente nos permite considerar a Olympe unha muller extraordinaria e realmente avanzada para a súa época é o seu labor político durante a etapa da Revolución Francesa. Tal e como nos din os seus biógrafos, nos inicios da Revolución “independentemente do seu teatro político que se xogou en París e nas provincias ..., a peza que fixo famoso a Olympe de Gouges é a escravitude dos negros, ou o afortunado naufraxio, publicado baixo este título en 1792 pero rexistrado no repertorio da Comédie-Française o 30 de xuño de 1785 baixo o título de Zamore e Mirza, ou O feliz naufraxio”.

Tratábase dunha peza teatral de denuncia do sistema esclavista francés, especialmente audaz e arriscada no contexto do Antigo Réxime, que foi aceptada con certa reticencia pola intelectualidade da época, e que a ela valeulle múltiples ameazas de morte, especialmente dos donos de escravos.

O labor político de Olympe foi especialmente intensa nos inicios da Revolución Francesa. Segundo confirmáronos os seus biógrafos, “en 1788, o Xornal xeral de Francia (Journal général de France) publicou dous dos seus folletos políticos, tratando un deles do seu proxecto de imposto patriótico que desenvolverá máis tarde na súa famosa Carta ao pobo (Lettre au Peuple). O segundo debuxaba un amplo programa de reformas sociais.

Estes escritos foron seguidos de folletos que dirixía periodicamente aos representantes das tres primeiras lexislaturas da Revolución, aos Clubs patrióticos e a diversas personalidades como Mirabeau, A Fayette e Necker aos que admiraba. Calcúlase que foron preto de 30 panfletos. Fundou varias sociedades fraternas para ambos os sexos”.

Os ideólogos da Revolución Francesa foron inicialmente proclives a aceptar as ideas políticas de Olympe, ao tratarse dunha firme defensora das ideas liberais nadas coa Revolución. Con todo, o desgraciado advenimiento en setembro de 1793 do denominado reinado de “O terror” levará a Olympe a combatelo, acabando os seus días diante do verdugo, sendo guillotizada o 3 de novembro de 1793.

Ao parecer, o detonante da súa execución será unha carta enviada a Robespierre, na que cuestionaba ao propio revolucionario e os seus métodos. Con todo, os seus biógrafos destacan o feito de que ao parecer a animadversión que suscitou no novo poder político (Asembleas e

Convención) veu propiciada sobre todo polos seus escritos de carácter político, nos que criticaba sen pudor os desmáns da época.

Dentro do amplo legado literario e político de Olympe, destaca moi especialmente o seu labor a favor da igualdade de dereitos entre homes e mulleres, inicialmente plasmado nalgunha das súas obras literarias (por exemplo, no conto oriental *Le Prince Philosophe*, de 1792). Con todo, a obra que realmente manifesta a verdadeira grandeza de Olympe será a súa *Declaración dos dereitos da muller e da cidadá* (<http://www.siefar.org/wp-content/uploads/2015/09/Gouges-D%c3%a9claration.pdf>, o en su edición en castellano <http://clio.rediris.es/n31/derechosmujer.pdf>), que pode considerarse o primeiro escrito político en abordar a igualdade de xénero.

A Revolución Francesa foi de homes, non de persoas, esa é a queixa de Olympe. O seu manifesto comeza así: “Home, es capaz de ser xusto? Unha muller faiche esta pregunta; polo menos non lle privarás ese dereito. Dime, que che dá imperio soberano para oprimir ao meu sexo? A túa forza? Os teus talentos? Observa ao Creador na súa sabedoría, observa en toda a súa grandiosidade esa natureza coa cal parece que queres estar en harmonía, e dáme, se te atreves, un exemplo do seu imperio tiránico.

Diríxeche aos animais, consulta os elementos, estuda as plantas, finalmente bota unha ollada a todas as modificacións da materia orgánica, e réndeches á evidencia cando eu ofrízache os medios; busca, proba, e distingue, se ti podes, os sexos na administración da natureza. Alí onde mires atoparalos mesturados, en todas partes cooperan en harmoniosa unión nesta obra mestra inmortal.

O home levantou só as súas circunstancias excepcionais desde un principio. Estraño, cego, inchado coa ciencia e degenerado —nun século de ilustración e sabedoría— na ignorancia máis crasa, el quere ordenar como un déspota a un sexo que está na plena posesión das súas facultades intelectuais; el finxe para gozar a Revolución e reclamar os seus dereitos á igualdade sen dicir nada máis acerca de iso...”.

Deste xeito, a Declaración dos Dereitos da Muller e a Cidadá pode ser considerado o primeiro escrito xurídico relativo á efectiva igualdade de xénero. A súa razón de ser non é outra que a Declaración dos Dereitos do Home e do Cidadán, aprobada pola Asemblea Nacional Constituínte francesa o 26 de agosto de 1789. A súa lectura hoxe do mesmo xeito que entón maniféstanos que se trataba dun documento legal redactado por e para homes.

Esa secuela moral da Revolución Francesa foi o que suscitou a Olympe a necesidade de manifestar que os dereitos inalienables, naturais e sacros que nela consagrábanse debían referirse a homes e mulleres por igual: “As nais, fillas, irmás, representantes da nación, piden que llas constitúa en asemblea nacional. Por considerar que a ignorancia, o esquecemento ou o desprezo dos dereitos da muller son as únicas causas dos males públicos e da corrupción dos gobernos, resolveron expoñer nunha declaración solemne, os dereitos naturais, inaliena-

bles e sagrados da muller a fin de que esta declaración, constantemente presente para todos os membros do corpo social lémbrelles sen cesar os seus dereitos e os seus deberes, a fin de que os actos do poder das mulleres e os do poder dos homes poidan ser, en todo instante, comparados co obxectivo de toda institución política e sexan máis respectados por ela, a fin de que as reclamacións das cidadás, fundadas a partir de agora en principios simples e indiscutibles, diríxanse sempre ao mantemento da constitución, dos bos costumes e da felicidade de todos”.

No documento Olympe parafrasea a Declaración de 1789, sobre a base de que “a muller nace libre e permanece igual ao home en dereitos. As distincións sociais só poden estar fundadas na utilidade” (artigo 1º). A autora defende en todo momento a igualdade de dereitos, a capacidade e utilidade de homes e mulleres para legislar: “A lei debe ser a expresión da vontade xeral; todas as Cidadás e Cidadáns deben participar na súa formación persoalmente ou por medio dos seus representantes. Debe ser a mesma para todos; todas as cidadás e todos os cidadáns, por ser iguais aos seus ollos, deben ser igualmente admisibles a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as súas capacidades e sen máis distinción que a das súas virtudes e os seus talentos” (artigo 6º).

A Declaración viu a luz pública o 14 de setembro de 1791, unhas poucas semanas despois da publicación da Declaración de 1789, co fin (segundo afirmase por algúns autores) de “alcanzar o universalismo que debeu contemplar, desde un principio, a Declaración de Dereitos do Home e do Cidadán”. O revolucionario da formulación da autora é innegable. Nunha época como a súa, expresar ideas como as que se conteñen en Declaración dos Dereitos da Muller e a Cidadá resulta a día de hoxe un acto de valentía e coraxe que resulta mesmo descoñecido na actualidade por algunhas das democracias máis antigas da civilización occidental.

Un exemplo diso atopámolo na propia Constitución dos Estados Unidos de América, en cuxo texto non existe referencia algunha á igualdade de xénero, ata o punto de que a única emenda respecto diso, que foi aprobada polas dúas cámaras do seu Congreso en 1972, non foi ratificada no seu momento por todos os estados necesarios para iso, polo que o prazo para a súa ratificación expirou hai décadas.

O dereito á presenza

María Amparo Ballester Pastor

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade de Valencia

Ao longo da historia da humanidade a forma en que traballamos foi evolucionando nas súas manifestacións e nas súas finalidades. Dese traballo (produtivo, creativo, defensivo, competitivo e ás veces libre) están compostos os libros de historia e con el foi avanzando a nosa sociedade. Pero detrás de cada persoa que realizou este traballo contabilizado nos libros de historia e valorado socialmente houbo persoas que realizaban un traballo invisible pero imprescindible: podemos vivir sen moitas cousas, apenas con nada, pero ninguén pode sobrevivir sen coidados. Vese claramente non só ao principio e ao final das nosas vidas, senón tamén ao longo das mesmas. Descríbeo moi ben Katrine Marçal na súa obra “Quen lle facía a cea a Adam Smith”.

Cando ao longo da historia as mulleres puideron realizar este traballo de coidado en exclusiva foron afortunadas porque dispoñían da renda para iso, procedente xeralmente dun marido, dun pai ou dun irmán; cando non era así, as mulleres tiveron que traballar fose do fogar: foron agricultoras e gandeiras en terras familiares; traballaron nos negocios familiares (hostalería), nas escolas como mestras e nos hospitais como enfermeiras. Ás veces levaron a bebés ás fábricas e outras veces organizáronse para que algunhas mulleres da familia ou da comunidade fixésense cargo dos dependentes. Conciliábase porque non había outro remedio pero era consecuencia da pobreza. No Foro do Traballo de 1938 o Estado asumía o compromiso de “liberar á muller casada da escravitude do taller e da fábrica”.

Ao resituarnos de novo no século XXI a esta historia “en feminino” de segregación, de pobreza e de resignación cualificámola de discriminatoria e alegrámonos de vivir nun mundo en que as mulleres poden acceder a todos os traballos, no que os homes participan no coidado familiar e onde mesmo se fala de conciliación (ás veces ata se fala de corresponsabilidade). As nosas normas recoñecen numerosos e variados permisos: as persoas en España teñen dereito a reducir a súa xornada para o coidado de menores e dependentes, a unha hora diaria retribuída para o coidado do lactante, a excedencias de ata tres anos... Incluso as normas máis recentes (RDL 6/2019, do 1 de marzo) propóñense o obxectivo de facer iguais en duración os antigos permisos de maternidade e paternidade (polo menos se o lexislador non cambia de idea antes de que se cumpre o período transitorio establecido para a equiparación, pero iso é outra cuestión...). En fin, todo isto debese funcionar para chegar a unha sociedade ideal sen segregación e sen atribución feminina das tarefas domésticas e familiares, onde os homes e

as mulleres levasen vidas nas que o traballo produtivo e reprodutivo convivisen cunha relativa comodidade.

Pero a pouco que nos deteñamos veremos que a realidade está lonxe de ser así: as mulleres seguen asumindo en gran parte as tarefas de coidado, xeralmente por medio de ausencias permitidas polo noso ordenamento (reducións de xornada, excedencias...), outras veces resignándose a traballos de menor intensidade, e moitas veces sinxelamente abandonando o traballo cando a situación é insustentable. Esta situación non é unha opción: chégase a ela por unha cuestión de simple e chaira discriminación laboral: as mulleres cobran menos que os homes ao realizar traballos peor valorados (a brecha salarial) e teñen máis dificultades para a promoción (o teito de cristal). Se, ademais, a cuestión da conciliación é asumida polo Estado como unha simple cuestión de outorgar permisos de ausencia, o que vemos ao final non dista demasiado do que vimos ao longo da historia: as mulleres seguen estando no fogar como suxeitos centrais e no mercado laboral como suxeitos secundarios. E todo parece froito da libre elección (o mito da libre elección é tamén outra cuestión...).

En fin, chegados a este punto e se polo camiño non abandonamos aquel obxectivo de igualdade real entre mulleres e homes, tanto no traballo como no fogar, resulta claro que non hai outra posibilidade que acometer de modo comprometido, decidido e efectivo o dereito á presenza de todos os traballadores/as. Dereito á presenza significa dereito a estar presente no traballo, sen que iso redunde na carreira profesional; e dereito a estar presente no plano familiar para levar a cabo as tarefas de coidado imprescindibles para a supervivencia. Tan necesaria é unha actividade como a outra. E iso require, primeiro, dar prioridade á adaptación do traballo fronte aos permisos (dereito á presenza en lugar de dereito á ausencia), porque o coidado debe transcender a esfera individual e mesmo familiar para formar parte da dinámica organizativa de toda a sociedade, incluída a empresa. Non debe promoverse a ausencia porque a adoitan asumir as mulleres. O RDL 6/2019 e a Directiva 2019/1158 de conciliación (ambas as aprobadas hai apenas uns meses) promoven o dereito á adaptación da xornada (que, por certo, tamén é un tema de prevención de riscos psicosociais). Falta saber como evolucionará a súa aplicación pero é de gran importancia que polo menos exista certa conciencia respecto diso. Require, en segundo lugar, que os permisos parentales (o dereito de ausencia) configúrense como instrumentos de repartición entre homes e mulleres, fomentando a corresponsabilidade. Este é un tema de configuración legislativa que require certo nivel de compromiso pero que non é imposible. E esixe, por suposto, elevar este compromiso legislativo e dos poderes públicos (incluídos institutos da muller e equivalentes) a unha esfera que abarque tamén a loita efectiva contra a discriminación por razón de sexo no ámbito laboral: debe valer a pena estar presente no traballo tanto para homes como para mulleres.

O xénero do Dereito

Gloria Poyatos i Matas

Maxistrada especialista da Sala Social do TSX de Canarias

“Por que habería que ser iguais que os homes brancos para ter o que eles teñen, se para telo os homes brancos non deben ser iguais a ninguén?” Catharine A. MacKinnon.

Tras conquistar a igualdade xurídica a este lado do mundo, o gran desafío do século XXI é conquistar a igualdade real, que se alza, tras máis de corenta anos de constitucionalidade, como unha quimera inalcanzable.

Se pensamos en violencia, as mulleres son máis vítimas[1]; se pensamos en traballo, as mulleres son máis desempregadas[2]; se pensamos en pobreza, as mulleres tamén son as máis pobres[3], e se pensamos en liderado[4], as mulleres son unha anécdota nas cúpulas dos poderes desde onde se toman as decisións que moven o mundo.

Para transformar esta lamentable estampa de inequidade, inmune ás leis, o principio de igualdade e non discriminación evolucionou xuridicamente desde a igualdade formal cara á igualdade substancial, integrada con accións positivas. A última fase desta mutación promoveuse internacionalmente baixo o chamado *gender mainstreaming*[5], unha técnica coa que facer fronte ás sistémicas brechas de xénero sociais. O seu traslado efectivo a todas as políticas e estratexias gubernativas foi asumido polas organizacións e asociacións internacionais máis importantes, incluída a UE e o Consello de Europa. Actualmente a definición internacional de discriminación de xénero[6], non esixe que se trate a unha muller como a un home porque as mulleres non son “homes imperfectos”, parte dun novo concepto de discriminación como calquera trato que teña como resultado a desigualdade.

A igualdade xa non é unha equiparación matemática e homoxénea de dereitos entre sexos, senón a aplicación de tratos iguais en situacións iguais, tratos diferentes entre supostos disímiles e medidas distintas en beneficio dos grupos, que aínda que desde unha perspectiva son iguais, desde outra requiren mellor tratamento por parte do Estado.

Preténdese deste xeito evitar impactos normativos lesivos de xénero, emendando o que a filósofa Tamar Pich expresaba así: “o dereito concíbese de dous modos, segundo un modelo masculino e un feminino, este último orixinado polas percepcións masculinas acerca de como son as mulleres ou de como deberían ser”.

A translación do *gender mainstreaming* ao ámbito xudicial chámase xustiza con perspectiva de xénero, que é un mandato normativizado[7] e vinculante para quen xulga.

Metodolóxicamente, xulgar con perspectiva de xénero, é unha técnica de análise xurídica holístico e contextualizado que obriga aos tribunais para adoptar interpretacións conforme ao *principio pro persona*, mediante solucións equitativas ante situacións desiguais de xénero. É un método de análise xurídica para franquear os estereotipos, que apontoan o status quo das discriminacións en tempos de igualdade xurídica.

Ademais, a perspectiva de xénero, axúdanos a descubrir a invisibilización das asimetrías de xénero que seguen existindo no noso dereito, que travestido de igualdade xurídica, ten o seu propio xénero, e desde logo non é o feminino. Vexamos algúns exemplos que poñen de relevo como as experiencias, aspiracións e preocupacións asociadas á feminidade non se protexen en igual medida que as experiencias, aspiracións e preocupacións asociadas ao masculino.

No ámbito penal, o caso de “a manda” destapou socialmente, o desdoblamento dos delitos sexuais entre abuso e agresión cun reproche penal superior derivado do uso da violencia. Iso evidencia un trato diferente de xénero, que impacta negativamente nas mulleres. Explícase desde a psicoloxía social. Os homes son socializados para a autoridade e o mando e as mulleres para a submisión e a dependencia, por tanto, ante unha situación de pánico, é moito máis probable que os homes reaccionen con violencia e as mulleres con submisión. De igual modo, tampouco será necesaria a violencia con vítimas menores, por ser máis fácil dobregar a súa vontade, sobre todo cando os abusos sexuais prodúcense na contorna familiar.

Outro exemplo, tamén penal, é o maior reproche punitivo previsto para o delito de revelación de segredos industriais (de 3 a 5 anos)[8], en relación co delito de “sexting” ou revelación de imaxes íntimas, cuxa pena de prisión vai de 3 meses a 1 ano[9]. Por que é moito máis grave publicar na internet un segredo empresarial que as fotos dunha exmoza espida?

No ámbito do dereito laboral e da Seguridade Social, os exemplos multiplícanse, porque o feminino é tratado como unha excepción dentro da “normalidade” dun mercado de traballo, sostido sobre un concepto de produtividade que despreza todo o relativo aos cuidados familiares, discriminando ás persoas, mulleres maioritariamente, pero tamén homes, por non deixar de coidar a outras.

Un exemplo paradigmático é o (mal) tratamento xurídico das prestacións de xénero, especialmente a prestación por risco durante a lactación natural[10] e durante o embarazo[11], en relación con outras, como a incapacidade temporal (enfermidade). Para empezar, as prestacións de xénero, carecen dun procedemento urxente, exento de reclamación previa, que axilice a súa resolución xudicial, como si sucede coa baixa por enfermidade, o que converte as sentenzas, mesmo cando son estimatorias, nunha vitoria pírrica, por superarse, con fartura, o período de embarazo (9 meses) ou lactación (9 meses), o que impide a restauración “in natura” do dereito, que vai máis aló do económico e ten repercusións non só para a nai senón tamén para o nasciturus ou, no seu caso, o bebé lactante.

O pasado 7 de xuño de 2019 (Rec.223/2019), o Tribunal Superior de Xustiza (TSX) de Canarias (Sala Social) ditou unha sentenza que reflicte moi crudamente o anterior. Tratábase dunha traballadora médica pediatra que reclamaba fronte á súa empresa (unha entidade pública) e a mutua, o acceso á prestación por risco durante a lactación natural. O caso é que a nai se reincorporou ao traballo, tras dar a luz e gozar do seu permiso por maternidade, e a partir de entón o seu bebé perdeu peso e empezou a ter dificultades para a correcta alimentación, (intolerancia a tetinas artificiais), polo que se lle prescribiu a lactación materna, como medio exclusivo para a inxesta calórica. A lactación a demanda non ten horario e era incompatible cos requirimentos profesionais da traballadora, e por iso solicitou as prestacións substitutivas do salario. Con todo fóronlle denegadas forzando á nai para solicitar unha excedencia, o que supuxo o seu desterro profesional e retributivo, para poder alimentar ao seu bebé.

Neste caso, tanto o xulgado do social como o Tribunal Superior recoñeceron o dereito da nai traballadora, facendo unha interpretación finalística e acorde coa perspectiva de xénero, e non formalista como se pretendía polas demandadas. Pero iso non sempre é así.

En data 26 de abril de 2016, foi ditada sentenza polo mesmo Tribunal canario (Rec. 121/2016). Nesta ocasión, unha traballadora, dependente de profesión, presentou demanda fronte á Seguridade Social e a mutua colaboradora, solicitando prestacións por risco durante o embarazo. O xulgado social desestimou a súa demanda ao entender que o embarazo de risco da traballadora, non tiña encaixe na vía de protección das prestacións reclamadas ao non estar relacionada a patoloxía cos axentes, procedementos ou condicións de traballo do posto desempeñado pola operaria embarazada, iso sen prexuízo de solicitar a súa baixa por incapacidade temporal (enfermidade) derivada de continxencias comúns, cunha retribución notablemente inferior. A actriz interpuxo recurso que foi estimado polo Tribunal Superior, recoñecéndoselle o acceso ás prestacións por risco durante o embarazo, que teñen unha retribución do 100% da base reguladora. Nesta sentenza lembra a Sala, que as prestacións reclamadas son exclusivas do xénero feminino, dada a súa vinculación directa co estado biolóxico de embarazo, e debe facerse unha interpretación integradora da perspectiva de xénero:

“A xénese destas prestacións, deriva da necesidade de dar protección a unha situación de necesidade na que só as mulleres poden verse afectadas, pero non calquera protección senón unha protección coas mellores garantías de cumprimento e que non supoña para elas unha perda de poder adquisitivo, un prexuízo ou perda de oportunidades, pois iso redundaría directamente no principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, ao quedar vinculado a un feito biolóxico indisoluble coa condición de ser muller. Por iso, elevouse a protección de tales situacións a risco profesional (...)”.

A imposibilidade de prestar servizos deriva dun risco obxectivo directamente vinculado ao seu estado de xestación (embarazo de alto risco). Devandito risco podería supoñer un dano irreparable para o feto (aborto espontáneo), motivo polo cal non pode tacharse de causa externa, allea ou non relacionada coas condicións do posto de traballo. Trátase dun diagnóstico directamente relacionado co estado de gravidez, incompatible co traballo en xeral, e

máis especificamente co seu traballo de dependenta. Esta sentenza na que por primeira vez recoñécese o dereito á traballadora, foi ditada tres anos despois do parto.

No caso resolto pola sentenza de data 20 de xullo de 2016, tamén do TSX de Canarias (Rec. 506/2016), a mutua denegara á operaria, enfermeira asistencial, o abono das prestacións por risco durante a lactación, apelando á posibilidade da operaria extraerse artificialmente o leite e conservalo durante 24 horas a determinada temperatura. Igualmente afirmábase que na zona de traballo dispoñíase de neveiras, a pesar de recoñecerse que o avión ou helicóptero era a súa zona de traballo habitual. A sentenza da instancia estimou a demanda e recoñeceu o dereito da actriz e aínda que a mutua interpuxo recurso de suplicación, o Tribunal Superior confirmou a sentenza dadas as dificultades existentes na prestación de servizos da actriz para compatibilizalo co dereito á lactación, resaltando que a lactación non pode degradarse a un “proceso mecánico industrializado” e lémbrese que:

“É un período da vida no que a nai ofrece ao recentemente nacido un alimento adecuado ás súas necesidades, o leite materno, non só considerando a súa composición senón tamén no aspecto emocional, xa que o vínculo afectivo que se establece entre a nai e o seu bebé constitúe unha experiencia especial, singular e única (...)”.

Tamén destaca “obiter dictum” que a primeira resolución xudicial foi ditada nove meses despois do nacemento do menor lactante, cando xa non era posible satisfacer o dereito “in natura” da actriz e o do menor:

“É por tanto palpable o fracaso da norma en casos como o presente, pois converte o dereito instituído en salvagarda da saúde da nai traballadora e do lactante, nun mero valor económico nunca bastante para resarcir o dano producido, frustrante. Quizá sexa esta a razón pola que para esta materia requiriríase unha solución rápida, sen demora, pois estas prestacións eminentemente femininas, non dispoñen de preferencia na tramitación, nin de acortamento de prazos, nin a exclusión dos recursos (...)”.

Máis recentemente, a mesma Sala Canaria, ditou sentenza do 2 de xullo de 2019 (Rec. 369/2019), na que se redefine por primeira vez, o concepto “perigo” utilizado en materia de prevención de riscos laborais, integrando a perspectiva de xénero, incluíndose os traballos realizados polas camareiras de habitacións. Tales traballos foran considerados “pouco perigosos” na sentenza recorrida, amparando así a modulación á baixa (nun 90%) de sanción administrativa imposta a empresa hostaleira “por falta de avaliación ergonómica das condicións de traballo do sector de pisos”. A Sala Canaria lembra nesta sentenza:

“As relacións laborais víronse historicamente traspasadas, entre outros, polo estereotipo da inferioridade física das mulleres en relación aos homes, e traduciuse nunha normativa laboral que devaluou historicamente os traballos nos que non se esixe a forza física respecto daqueles nos que si se esixe (...). Do mesmo xeito, o concepto “perigo” utilizado pola normativa laboral forxouse sen perspectiva de xénero excluindo aqueles traballos feminizados como o realizado polas camareiras de habitacións (...)”.

Os impactos normativos e xurisprudenciais referidos, evidencian que os chamados “valores sociais” sobre os que se construíu o noso ordenamento xurídico non son tan “sociais” nin tan “neutros”, nin representan por igual a diversidade social. Seguramente por iso o estándar de dilixencia do noso Código civil segue sendo o do “bo pai de familia”, e a nosa Constitución dá prevalencia, sen ningún pudor constitucional, ao home respecto á muller, na sucesión ao trono da Coroa.

En consecuencia, o camiño non debe ser o de homoxeneizar mulleres e homes para que se lles apliquen unhas normas aparentemente neutrais, senón o de transformar o modelo actual integrando toda a diversidade social, onde as experiencias, preocupacións e aspiracións das mulleres gocen de igual grao de protección xurídico, que as dos homes. Por iso é imprescindible unha xustiza con perspectiva de xénero. Os xuíces e xuízas podemos e debemos ser dinamizadores de cambios sociais para avanzar na Igualdade a través das nosas actuacións e resolucións xudiciais.

Hai dúas formas de impartir xustiza: facelo formal e mecanicamente e facelo con equidade e perspectiva de xénero. A primeira perpetúa as sistémicas asimetrías sociais entre sexos, a segunda, en cambio, camiña cara a unha sociedade igualitaria.

[1] Segundo o «Estudo mundial sobre o homicidio 2013» realizado por UNODC, o 47% de todas as vítimas mulleres no 2012 foron asasinadas polas súas parellas ou familiares, fronte o 6% no caso dos homes. O estudo, feito polo Ministerio de Interior sobre o homicidio en España (período 2010-2012), evidenciou que a violencia de xénero é a causa do 51% dos homicidios nos que a vítima é a muller.

[2] A taxa de emprego dos homes é do 72%, e no das mulleres, do 61% na UE, e o 32 % das mulleres ocupadas estiverono a tempo parcial, fronte o 9% no caso dos homes. (INE e Eurostat -2017- “A vida das mulleres e os homes en Europa: un retrato estatístico”).

[3] En Europa, o 50% dos proxenitores solteiros encóntranse en risco de pobreza ou exclusión social. As mulleres constitúen o 85% de todas as familias monoparentais na UE (Eurostat 2015). En España, as mulleres que viven soas con nenos, superan en case 9 veces aos homes que viven só, na mesma situación (INE e Eurostat - 2018).

[4] Persoas directivas na UE: 33%, mulleres, fronte o 67% de homes (INE e Eurostat -2017-). No Tribunal Supremo español, as maxistradas son o 14,5%. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Archivo-de-notas-de-prensa/El-53-5-porciento-de-las-sentencias-notificadas-en-2017-fueron-dictadas-por-juezas-o-magistradas>

[5] Traducirónse ao español como “perspectiva de xénero”.

- [6] Artigo 1 da Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación (CEDAW).
- [7] Art. 4 da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- [8] Artigo 278.2º CP.
- [9] Artigo 197.7º CP.
- [10] Artigos 188 e 189 do Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e art. 49 e ss. Real Decreto. 295/2009, de 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.
- [11] Arts. 186 e 187 do Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e art. 31 e ss. Real Decreto.

O pensamento feminista e social de Concepción Arenal*

María Xosé Porteiro

Adxunta á Valedora do Pobo

Concepción Arenal naceu o 31 de xaneiro de 1820 e faleceu o 4 de febreiro de 1893. Axiña celebraremos o seu primeiro bicentenario, unha data adecuada para lembrarmos a unha galega extraordinaria que se adiantou ao pensamento feminista español do século XIX, como demostra a súa idea de que “a sociedade non pode en xustiza prohibir o exercicio honrado das súas facultades á metade do xénero humano”. Pioneira do feminismo no seu tempo, o seu legado segue vivo, vixente e, a pesar de todo, pouco ou mal recoñecido. Excluir a Concepción Arenal do glosario feminista significaría ignorar o seu inxente esforzo intelectual e vital: formouse, reflexionou e traballou, na práctica, en materias concretas para liberar ás mulleres da predestinación, á ignorancia e á dependencia. Desenvolveu un inxente labor intelectual que publicou en preto de corenta títulos nos que criticou duramente á sociedade do seu tempo e o rol excluínte outorgado as mulleres como nais e esposas, sen opción para acceder aos estudos.

Convén lembrar que o feminismo é un movemento social e político de finais do século XVIII (Victoria Sau), pero a súa primeira vaga chega serodiamente a España a respecto do resto de Europa. Chega a finais do século XIX e esténdese ata principios do século XX; unha segunda vaga céntrase na década dos 60 e 70; unha terceira abrangue desde os anos 80 ata 2017; e dise que estamos agora na cuarta vaga. Na España de mediados do S. XIX, Arenal era unha muller nova, en proceso de formación, e a diferenza do que sucedía na maioría dos países europeos desenvolvidos, en España non se falaba de feminismo nin existían grupos ou entidades con esta orientación e cun programa de reformas. A recente, feble e desartellada industrialización, a escasa forza da ilustración, o conservadorismo relixioso e a estrutura e intereses socio políticos, explican os serios problemas que tivo que afrontar o feminismo na sociedade española da época. Isto condicionará, non só o atraso do recoñecemento dos dereitos das mulleres, senón tamén o establecemento das máis elementais liberdades que tiveron de esperar, en moitos casos, á chegada da República para ser recoñecidas como cidadás de pleno dereito. As opinións da época divídense entre o convencemento da inferioridade biolóxica das mulleres ou a consideración da “non conveniencia de que desenvolvesen labores de profundidade e constancia” porque entraría en contradición co único oficio para o que estaban preparadas: o de esposas e nais. As mulleres, recluídas no ámbito familiar, eran aceptadas e definidas segundo a súa capacidade para consolidar os valores da vida doméstica. O feminismo actuaba contra a tradición, considerado coma unha herexía propagada polos inimigos da fe e de España, para destruír a vida familiar e social.

Poucas mulleres escapaban daqueles paradigmas pero as que o fixeron, sufrindo a creba da súa vida afectiva e persoal, serviron de precedente. Entre elas, con luz propia, Concepción Arenal, curiosamente considerada beata e conservadora na súa visión sobre a situación das súas conxéneres e as saídas ou solucións para os múltiples oprobios, inxustizas e malos tratos sociais e persoais das que eran obxecto, sufriunos na súa propia vida. O feminismo destes primeiros momentos centrábase, non tanto na demanda de igualdade política, coma na vindicación do dereito á educación e o traballo, ou a revalorización do rol de nai e da esposa. Daquela non se adoptou a acción directa e violenta como estratexia nin se conseguiu un grao destacable de militancia, pero algunhas outras mulleres tamén empezaron a loita pola igualdade: Dolors Monserdà (1845-1919), Teresa Claramunt (1862-1931), María de Echarri (1878-1955) e outra insigne galega, Emilia Pardo Bazán (1851-1921), escritora e feminista, que denunciou e criticou duramente a desigualdade educativa vixente entre homes e mulleres e o sexismo nos ambientes intelectuais. Se nos fixamos nas datas das precursoras comentadas, todas naceron na segunda metade do XIX e tiveron a súa plenitude a finais dese século ou principios do XX, mentres que Arenal xa tiña unha avanzada idade e morreu en 1893.

Foi precursora na vindicación da capacidade intelectual e o dereito a recibir a mesma educación ca os varóns. Na súa mocidade demostrou a súa rebeldía e iniciativa cando optou por vestirse ao xeito masculino para acceder como oínte á Universidade de Dereito, en Madrid. A educación universitaria estaba vedada ás mulleres pero ela conseguiu a bagaxe precisa para afianzar uns valores e principios que quedaron reflectidos na intelixente psicoloxía dos seus ensaios. Demostrou unha intensa preocupación polas máis desfavorecidas: “en canto aos privilexios do sexo, renuncio soamente a eles, por percibir que custan máis do que valen” (sic). Foi a primeira muller cun cargo relevante na administración española e destacou pola coherencia entre o seu pensamento e o seu traballo nunha vida que algunhas autoras cualifican como unha auténtica cruzada feminista. Se ben non cuestiona os roles sexuais establecidos, o seu papel a prol da emancipación das mulleres en España é incuestionable. Defensora da súa privacidade, destruíu documentos relevantes para evitar que a súa vida interesase máis ca súa obra. Noustante, chegaron até nós informacións que nos permiten valorar o seu esforzo.

Naceu en Ferrol, filla dunha nai de familia nobre, irmá do conde de Vigo, e dun pai, militar liberal, que estivo no cárcere por enfrontarse coa monarquía absolutista de Fernando VII. Cando o pai morreu, tiña oito anos e conservou a súa herdanza ideolóxica: medrou coa idea de que debía defender as súas conviccións persoais e loitar polos seus ideais. A nai internouna nun colexio relixioso para aprendela a comportarse como “unha señorita”, pero cun programa de estudos que non estaba ao nivel das súas preocupacións intelectuais. Desde ben nova tiña claro que “ser muller non significa ser parva”. Anceiaba cursar estudos superiores, algo inaudito nunha muller daquela época. Malia a oposición da nai, cando recibiu a herdanza da súa avoa, aos 21 anos, comezou a asistir á universidade. Con 28 anos casou co avogado e escritor, Fernando García Carrasco, de ideas avanzadas que viu á súa compañeira como a unha igual e alentou as súas inquietudes feministas, animándoa a asistiren xuntos a faladoiros literarios, mesmo vestindo roupa masculina. Utilizaba o nome do seu fillo Fernando para participar en concursos literarios, tomando prestada a súa sinatura naquelas ocasións en que unha muller

se vía “fóra de xogo”. Escribiu poesía, teatro, zarzuela e novela; as súas Fábulas en verso (1851) foron declaradas lectura obrigatoria no ensino primario.

O matrimonio García-Arenal colaboraba no diario La Iberia pero cando Fernando, gravemente enfermo, tivo que deixar de escribir, ela seguiu facéndolle os artigos. Ao quedar viúva publicaba sen asinar pero viu reducidos os seus honorarios á metade e, pouco despois, en 1857, deixou de publicar porque a Lei de Imprenta impuxo a obriga de asinar os artigos sobre política, filosofía e relixión. Pouco despois foi cesada. Este e outros feitos semellantes fixérona tomar conciencia da súa condición de inferioridade por ser muller. Agromou con máis forza a súa creatividade literaria e abordou nos seus múltiples ensaios as súas crenzas morais e feministas. A morte do seu marido afastouna dos ambientes políticos e literarios, mais co seu forte carácter e conviccións ideolóxicas, proxectou o seu pensamento e mantivo relacións de amizade con destacadas figuras de pensamento progresista, liberal ou krausista.

En 1860 recibiu un premio da Academia de Ciencias Morais e Políticas pola súa obra A beneficencia, a filantropía, a caridade, que lle supuxo o reingreso á vida pública e intelectual. Deseguido publicou a súa primeira obra feminista: A muller do porvir, na que tenta rebater a suposta inferioridade fisiolóxica da muller e demostrar a súa superioridade moral. O 4 de abril de 1864, a raíña Isabel II, a través do ministro de Gobernación, Florentino Rodríguez Vaamonde, noméaa Visitadora de Prisións de Mulleres. Tiña 44 anos e mantívose no cargo ata 1865. Posteriormente publicou libros de poesía e ensaio como Cartas aos delincuentes (1865), Oda á escravitude (1866) –que foi premiada pola Sociedade Abolicionista de Madrid–, O reo, o pobo e o verdugo, ou A execución da pena de morte (1867). Tras da revolución de 1868, o goberno provisional noméaa Inspectora de Casas de Corrección de Mulleres, cargo que desempeñou ata 1873. En 1871, empezara unha longa colaboración coa revista A Voz da Caridade, de Madrid, na que escribiu durante catorce anos sobre as penurias do mundo que a rodea.

Concepción Arenal marca o nacemento do feminismo en España. Desde moi nova loitou por romper cos canons establecidos para as mulleres, rebelándose contra a tradicional marxinación por razón de sexo e reclamando a igualdade en todas as esferas sociais. Aínda que en moitos dos seus escritos acepta que os papeis de nai e esposa fosen fundamentais na vida das mulleres, sempre subliñou que a experiencia da vida feminina non podía centrarse no exercicio exclusivo dese rol. Como krausista, outorgáballe á educación e instrución das mulleres un papel fundamental, porque “mentres a muller non ten outra carreira máis aló do matrimonio, os homes aprenden un oficio e as mulleres non”. Instrución que a muller debía procurar, pois ela denunciaba que os homes da súa época tiñan “inclinacións de sultáns, reminiscencias de salvaxes e pretensións de sacerdotes”. Tamén critica ao clero porque “en xeral, é moi ignorante, non querer á muller instruída e querela mellor como auxiliar para mantela na ignorancia”.

En 1890, residindo en Vigo, recibe a noticia da defensa da súa candidatura para ocupar unha vacante na Real Academia por parte da súa paisana, Emilia Pardo Bazán. Dous anos despois,

coa saúde deteriorada, e xa como famosa penalista, con obras que tiveron eco en toda Europa como *A instrución do pobo* ou *o Ensaio sobre o dereito de xentes*, morreu debido a un catarro bronquial crónico, catro días despois de cumprir 73 anos. No seu epitafio figura o lema que a acompañou e ao que dedicou toda a súa vida: “Á virtude, a unha vida, á ciencia”, mais o seu pensamento máis coñecido está vixente hoxe en día: “odia ao delito e compadece ao delincente”, na que resume a súa percepción dos delincuentes como un produto dunha sociedade reprimida e represora na que sempre se puxo á beira dos máis e das máis débiles.

**Extracto do artigo do mesmo título publicado na revista Maremagnum (publicación galega sobre os trastornos do espectro autista, ISSN 1698-5966, N.º. 19, 2015) no seu exemplar dedicado a: Achegas sobre a Síndrome de Asperger), pxs. 169-176.*

A discriminación das mulleres maiores

Jaime Cabeza Pereiro

Universidade de Vigo

A discriminación inter-seccional xa foi hai anos identificada desde o pensamento feminista, en particular a partir dos traballos académicos de K. Crenshaw. Ela tentou analizar a especial situación opresiva que sufrían as mulleres afro-americanas e explicar que non se podía entender desde a aillada consideración da súa condición de mulleres ou da súa raza afroamericana. Máis ben, esa combinación producía unha identidade complexa que as ubicaba nunha posición peculiar e diferenciada. É dicir, sexo e raza non eran elementos simplemente sumatorios, senón que interactuaban un co outro conformando identidades complexas.

Moito menos se ten discutido do binomio sexo-idade, pero a súa potencialidade é así mesmo grande. O Tribunal de Xustiza dea Unión Europea é moi refractario a aceptar o propio concepto de discriminación inter-seccional, como tamén o é o Tribunal Supremo Federal de USA. Pero outros órganos, como o Tribunal Europeo de Dereitos Humanos, adoptan unha perspectiva máis aberta e mesmo recoñecen explícitamente a especial discriminación que padecen as mulleres de idade en sentenzas como a *Carvalho Pinto de Sousa Morais* do 2017.

A discriminación da que son vítimas as persoas maiores foi descrita xa en numerosos estudos académicos. O *ageism*, como prexuízo de idade, funciona con moita efectividade nunha sociedade inzada de estereotipos negativos contra elas. O envellecemento tense que agachar porque a xuventude é o canon de beleza, de vigor e de innovación. A vellez aseméllase á obsolescencia, á enfermidade e á dexeneración. Por iso, hai un culto á dita xuventude como arquetipo de aparencia externa, de vida e de comportamento, ata o punto de que a vellez non existe. As persoas maiores tense que comportar, teñen que vivir e teñen que consumir como se foran novas, porque doutro xeito non serían tidas en conta.

Estos perxuízos aféctanlles particularmente ás mulleres maiores. Elas teñen unha presión aínda maior da que teñen os homes na busca da aparencia xuvenil. De feito, para os homes a idade madura pode ir acompañada de certas virtudes que se lles atribúen como convencionalismos sociais: experiencia, fiabilidade, responsabilidade, liderado... Os sinais externos do paso dos anos non teñen que ser necesariamente ocultados no caso deles, pero si que hai unha moi forte presión social para que elas loiten contra estas evidencias físicas. Sen dúbida, a aparencia externa é moito máis esixente para as mulleres, desde uns convencionalismos fortemente sexualizados.

Por iso, é doado expresar que as mulleres maiores son vítimas dunha discriminación de estereotipo que non se explica en toda a súa extensión se se lles considera en exclusiva desde a perspectiva do seu sexo, ou desde o punto de vista da súa idade. Esta discriminación produce moitas consecuencias evidentes, pero que teñen como denominador común a invisibilidade delas e a súa menor participación na sociedade civil.

Se a diagnose é clara, igualmente é doado dicir que cómpre afrontar os estereotipos de sexo-idade. A dificultade estriba en que ambos motivos deben ser considerados desde unha dobre perspectiva: ás veces téndoos explícitamente en consideración, outras negando de xeito expreso a súa posible incidencia.

A perspectiva do mercado de traballo é ilustrativa. As mulleres nunca teñen a idade ideal. Seica son demasiado novas, e por iso inseguras e inexpertas. Curiosamente, a idade as perxudica nos seus extremos moito máis do que lles perxudica aos homes. Quizáis sexan nais, o simplemente o vaian ser –ou o poidan ser– e por iso non están todo o dispoñibles que deberían estar. Logo terán que coidar dos fillos e fillas a atender á súa crianza, e máis tarde ser responsables dos seus maiores. Ao final, se considerarán maiores, con competencias obsoletas e pouco aptas para o traballo en equipo.

Neste contexto, son vítimas do acoso por idade en maior medida do que o son os seus compañeiros varóns. Os comentarios despectivos das súas capacidades ou da súa aparencia, ou, en particular, da súa profesionalidade, poden abondar en organizacións produtivas nas que, probablemente, a conciencia destes problemas aínda non sexa óptima. Se nos valores que se predicán como centrais na empresa se inclúen a innovación, a flexibilidade ou a asunción de riscos, probablemente as mulleres maiores non encaixen ben, porque os prexuízos sociais non lles conceden estas virtudes, e estean en maior risco de seren discriminadas.

Non é casual que a súa presenza no mercado de traballo formal diminúa ao final da súa vida activa con máis intensidade e anticipación do que sucede no caso dos homes. As explicacións deste abandono prematuro non son doadas de identificar en termos obxectivos. Precisamente sucede a unha idade na que os papeis sociais esperados de mulleres e homes, aínda que non converxan totalmente, achéganse máis que cando uns e outras son máis xóvenes. Hainas que buscar, con toda seguridade, nesta invisibilidade e existencia silente das persoas maiores, máis invisibles e silenciadas se son do sexo feminino.

Está por facer no noso país un estudo empírico relativo a como os procesos de regulación de emprego, sexan despedimentos colectivos ou obxectivos, afectan en particular a este segmento de mulleres definidas pola idade. A hipótese previa é que as súas transicións á xubilación deben ser máis complexas ao teren sido máis irregulares as súas carreiras laborais. Porén, non da a impresión de que manteñan o emprego nestas circunstancias en maior percentaxe que os seus compañeiros varóns. Así mesmo, os seus procesos de recolocación –*ouplacement*– terán que superar todas as barreiras que se refieren a ditos estereotipos, fortemente condicionantes cando se trata de recomezar unha carreira profesional nas condicións das mulleres de certa idade.

E finalmente, aínda que non menos importante, a pobreza como fenómeno social está moi xunguida á condición feminina. As mulleres maiores constitúen un dos grupos sociais con maior exposición á pobreza e máis dependencia das prestacións sociais de tipo asistencial. De novo, a súa invisibilidade, no contexto dunha sociedade que sempre lle volveu as costas, produce consecuencias moi desfavorables. A súa maior permanencia nos traballos informais, no labor de coidado e nas actividades de menor recoñecemento social, constitúe unha panca moi efectiva para que pobreza, xénero e idade constitúan os vértices dun triángulo ao que case sempre non se lle presta a atención que se lle debería prestar.

A discriminación das mulleres a través da saúde mental

Rosa Cerqueiro Landín

Psicóloga clínica do Sergas e voceira do movemento galego de saúde mental

Ao longo da historia, a discriminación das mulleres asentouse en discursos creados para manter un *statu quo* de dominación patriarcal.

A muller foi considerada como inferior ao home, subordinada a este e ademais acusada de defectos morais e culpable dos males do mundo (mito de Eva); tamén considerada como un ser inferior por carecer das capacidades intelectuais necesarias (discurso construído para xustificar a negación do dereito á educación e á cultura); o discurso das diferencias físicas, valoradas como defectos, impediu por moito tempo o acceso ao traballo remunerado e polo tanto ás condicións de igualdade e independencia; e cando todo o anterior non se puido soste de xeito indefinido, emerxeu con máis forza (pero sempre estivo alí) o discurso da inferioridade ou debilidade psicolóxica, atribuíndo á muller trazos emocionais como o de ser voluble, irracional, impulsiva, inestable... e polo tanto necesitada de ser “protexida”, supervisada e relegada a tarefas domésticas para non acceder en igualdade de oportunidades aos ámbitos de decisión públicos.

Os avances son evidentes, un logro social produto do esforzo de tantas mulleres e homes anónimas/os e de sacrificios e perdas dorosas por persoas que se significaron. Aínda así, estamos moi lonxe de acadar un horizonte de igualdade.

O ámbito da psiquiatría e a saúde mental non é alleo aos estereotipos de xénero que sosteñen a estrutura patriarcal. As mulleres fomos (e somos) tratadas como tolas polo mesmo feito de ser mulleres (a “histeria” feminina, termo que significa útero en grego), ou con trastornos mentais produto da nosa natureza, como a depresión puerperal, ansiedades da lactación, a menstruación ou o climaterio. Mesmo existe abundante bibliografía sobre problemas de saúde mental asociados en exclusiva co sexo biolóxico sen ter en conta os evidentes condicionantes de xénero (culturais).

Curiosamente, polo contrario, a nosa “diferencia biolóxica” fai que as mulleres non esteamos adecuadamente representadas na investigación en saúde, polo que se asume unha visión androcéntrica que pode ter implicacións perigosas. Non é excepcional que homes e mulleres cos mesmos síntomas físicos se diagnostiquen de forma diferente, sendo as mulleres quen con maior frecuencia obteñen un diagnóstico erróneo de enfermidade mental.

Pero ademais, e combinado cun nesgo moralista, as mulleres fomos as culpables dos trastornos mentais das nosas fillas e fillos: eramos as causantes das neuroses e das psicoses (“nai esquizofrenóxena”), do autismo e das psicopatías. Muller, maldade e enfermidade mental convértense nun trinomio asfixiante. Se engadimos actitudes paternalistas que levan a que, por exemplo, as mulleres con diversidade funcional poden ser forzadas a esterilizacións involuntarias (unha vez modificada xudicialmente a súa capacidade e tuteladas de por vida) en maior medida que os homes, a posición da muller queda nun camiño intermedio entre a maldade e a debilidade, pero nunca no espazo da capacidade e a responsabilidade.

Esta pequena mostra dá unha idea da influencia da construción social da enfermidade mental por razóns de xénero. Pero hai máis: as desigualdades estruturais de xénero derivadas da socialización patriarcal son a causa de importantes problemas de saúde mental nas mulleres.

Os roles diferenciados de xénero seguen a dominar en homes e mulleres, aínda que afortunadamente a sociedade sexa cada vez máis diversa. Ás mulleres identifícasenos, e identifícamonos, desde a sensibilidade, abnegación e renuncia, capacidade de coidado, empatía, dependencia, desexo de agradar ou a depositaria afectiva na unión familiar. Isto fai que, nunha sociedade formalmente igualitaria, asumamos cada vez máis roles, pero sen compartir os que xa tiñamos. E procurando non perder o equilibrio afectivo-emocional para non ser mal vistas. O resultado: a culpa por non poder atender a todos os requerimentos, a sobrecarga e o cansazo pola dobre ou triple xornada de traballo... exprésanse en síntomas que se valoran en non poucas ocasións con desprezo, condescendencia e medicalización (as estatísticas sobre o aumento do uso de ansiolíticos e antidepressivos e a prescrición diferencial entre os homes e mulleres son moi esclarecedoras).

E moito peor: a violencia estrutural, cultural, simbólica e directa ten como diana preferente á muller.

A pobreza ten faciana de muller: sobre todo de mulleres xoves, maiores, migrantes, mulleres que viven nas áreas rurais e aquelas que se fan cargo en solitario da crianza dos fillos e fillas (familias monomarentais). Temos un peor acceso ao mundo laboral, en peores condicións, a tempo parcial, postos menos cualificados e remunerados. Máis expostas á discriminación, o acoso e aos abusos no lugar de traballo.

Sen posibilidades efectivas de emancipación e autonomía, sufrimos máis situacións de violencia de xénero. O corpo da muller como terreo explotado: corpo violentado, agredido, corpo forzado, corpo escravizado. Corpo que rexeitamos con máis frecuencia que os homes, pola presión da idealización estética que impregna a nosa identidade desde moi novas. Unha identidade fragmentada por tantos mandatos desiguais.

E todos estes factores estruturais de desigualdade e dominación da muller traen consigo problemas emocionais que, con moita frecuencia, son etiquetados e tratados como enfermidades mentais individuais (por tanto enmarcados no espazo privado do que sempre nos

costou saír ás mulleres), de orixe biolóxica, de evolución crónica, que crea unha dinámica en bucle que provoca máis estigmatización, discriminación e cronificación. Aspectos negativos que levamos arrastrando na atención psiquiátrica desde os inicios, que manteñen prácticas abusivas como son as contencións mecánicas e químicas.

É urxente rachar coa fenda de xénero existente, mantendo unha posición colectiva crítica fronte aos discursos dominantes do poder patriarcal (tamén en saúde mental). Habemos de eliminar a coerción como modelo de atención, fortalecendo un enfoque baseado nos dereitos, onde se aborden os determinantes estruturais do malestar psíquico (entre outros as desigualdades sociais, a discriminación e os abusos). Un modelo de recuperación onde sexa prioritario que as persoas diagnosticadas teñan un lugar principal en todos os espazos de decisión das políticas de saúde, en primeira persoa, para que nunca máis permanezan invisibilizadas, estigmatizadas e silenciadas.

O acoso sexual é a base da pirámide da violencia de xénero

José Fernando Lousada Arochena

Maxistrado, docente e escritor

Aínda que a conciencia colectiva asocia inmediatamente a violencia de xénero á violencia na relación de parella ou exparella debido en gran medida ao concepto restrinxido de violencia de xénero da lexislación española, e ás manifestacións en principio máis graves de violencia de xénero, como a violación e demais delitos sexuais, o acoso sexual é a manifestación máis básica de violencia de xénero, á vez que contén no seu estado máis prístino os elementos conceptuais da violencia de xénero.

Sen unha análise de xénero o acoso sexual é unha conduta lícita e mesmo socialmente aceptada como forma ordinaria de achegamento sexual. Mentres que cunha análise de xénero é un comportamento situado na base da pirámide da totalidade das manifestacións de violencia de xénero. Non resulta en absoluto unha casualidade que entre as primeiras teorizacións de violencia de xénero precisamente figure a visibilización do acoso sexual (Catharine MacKinnon: *Sexual harassment of working women*, 1979).

A nada que se reflexione, iso atopa a súa explicación en tres consideracións:

- Que o acoso sexual obedece, non (como aparentemente se puidese pensar) ás apetencias sexuais do agresor, senón a un determinado estereotipo de entendemento da sexualidade no cal o home é o cazador (é o suxeito activo na aproximación sexual) e a muller é a presa (é un obxecto pasivo con posibilidade limitada de acción).
- Que os estereotipos sexuais (como o é o do home cazador/muller presa) son un elemento básico do xénero como construción social, pois enténdese que un home é home e unha muller é muller se o seu comportamento sexual se aten ao estereotipo sexual de home ou muller; ou sexa, o acoso sexual consolida todo o xénero.
- Que a tradicional licitude/tolerancia do acoso sexual determina que, sen incorrer en ilícito, os homes poidan como suxeitos activos do acoso situar ás mulleres como obxectos pasivos, actualizando na realidade o estado de dominación/submisión que está na xenética do patriarcado: así é como se perpetúa o xénero sen custo legal ou social.

Da conxunción desas tres circunstancias conclúese dereitamente que o acoso sexual conecta directamente coa esencia do xénero como estrutura de dominación, máis mesmo que outras formas de violencia de xénero que na conciencia social se identifican máis claramente coa violencia de xénero, como ocorre coa violencia nunha relación de parella ou ex parella, ou coa violación, agresións ou os abusos sexuais.

Baixo este paraugas argumental, compréndese a importancia do acoso sexual na loita pola igualdade efectiva, así como a transcendencia pública que nas últimas décadas atribuíuse, entre outras cuestións, á acusación de acoso sexual de Anita Hill durante o proceso de confirmación de Clarence Thomas como Maxistrado do Tribunal Supremo (maxistrado de raza negra nomeado a finais dos oitenta por Reagan). Todo o cal se revelou con renovada actualidade na campaña *metoo* que visibilizou numerosas situacións de acoso sexual en Hollywood e entre famosos.

Non resulta de estrañar, dada a transcendencia pública que desde a década dos oitenta ten o acoso sexual na vida pública estadounidense, que tamén o cine tratase a temática do acoso sexual. Vale a pena deterse nas dúas películas máis destacadas.

A coñecida película “Acoso” de Barry Levinson (1994) sitúanos no escenario inusual dun acoso de muller a home onde a posición de poder (é dicir a posición masculina) se atribúese á muller, mentres a posición de submisión (é dicir a posición feminina) atribúe ao home. Michael Crichton, autor da novela en que se baseou o guión da película, deulle á trama esa pincelada frívola ao atribuír ao sexo feminino os roles de xénero masculinos, e á inversa, ao atribuír ao sexo masculino os roles de xénero femininos. Que ocorrería se o home tamén respondese ao activo rol masculino? Pois, que a película non tería percorrido pois á primeira insinuación de Demi Moore, Michel Douglas levaríaa á cama... E acabaría a película.

Ao contrario que “Acoso”, a película “En terra de homes” (2006), dirixida por Niki Caro, e interpretada por Charlize Theron, aborda a temática do acoso sexual con máis fidelidade á realidade das cousas. E é que está baseada nun caso xudicial de notable importancia: o Caso Jensen versus Eveleth Taconist (1991), do Tribunal de Distrito de Minnesota. A empresa, que se dedicaba á extracción de mineral de taconita, estaba integrada maioritariamente por homes cun pequeno grupo de mulleres que entraron na empresa a través dunha acción positiva. O ambiente de traballo estaba fortemente sexualizado a través de bromas obscenas, proposicións, comentarios obscenos... Deste xeito, existían dous ambientes de traballo: un, o que afectaba os homes, libre de acoso sexual; e outro, o que afectaba as mulleres, impositivo de acosos sexuais.

A perspectiva de xénero: un mandato legal que empeza polos xuristas

M^a Lourdes Arastey Sahún

Maxistrada Sala do Social (IV) do Tribunal Supremo

Non hai maior perigo para a consecución dun obxectivo xusto e socialmente desexable que a banalización do que se quere protexer e consolidar como un valor. Por iso, os xuristas preocupados pola efectividade dos principios e dereitos, podemos sentir certa vertixe cando se xeneraliza o debate ao redor deles. O que aparece como unha circunstancia positiva, que fai presumir unha preocupación social e, polo tanto, un paso adiante en conseguir o avance, esconde tamén un risco para o mesmo. E é que non por falar continuamente de igualdade para as mulleres a realidade deixa de ser a que é: desigualdade de oportunidades, brecha económica, teito de cristal, discriminación no acceso ao emprego, desequilibrio nas responsabilidades familiares, toma de decisións estereotipadas, etc. Todo iso a pesar da enorme e substancial evolución experimentada no noso ordenamento xurídico. Superamos a igualdade formal e vémonos confrontados coa sima existente entre esa formalidade e a efectividade deses principios que o noso sistema legal quere que sexan unha realidade. Aí están os negacionistas, os que se refuxian na igualdade de dereitos que a lei establece esquecendo a efectividade dos mesmos, ou os que seguen afirmando que o rol esencial da muller é a maternidade e xustifican así a súa ausencia dos núcleos de decisión.

Nunca, ata a aparición con forza das mulleres como candidatas a ocupar áreas de relevo, a palabra “mérito” se usou tanto. Seguramente os temores de que coa paridade se acabe designando só polo sexo, non se vexan cumpridos cando a designada sexa unha muller, porque entón o debate aberto e a degolo é sempre o dos méritos desta. Con todo, precisamente, a incorporación dunha perspectiva atenta a evitar o rumbo –que é ao que a paridade tende– non supón que se elixa á muller polo feito de selo, senón que se deixe de elixir o home por ter menos méritos que aquela.

A mera e solitaria igualdade formal oculta as naturais diferenzas que, de non ser respectadas, redundan en desigualdade. A toma de decisión segue sendo netamente masculina, e non só porque está maioritariamente en mans de homes; senón porque, precisamente por esa titularidade, se exerce desde esa perspectiva, xa que, loxicamente non se pode incorporar o punto de vista feminino. Se no órgano de dirección só un dos sexos aparece maioritariamente representado, aquel actuará sempre coas pautas da maioría e, é máis, nesa organización, o suxeito da minoría acabará por asumir tales pautas de comportamento. Por máis que a quen estea en minoría se lle permita expresar libremente os seus criterios, a forma en que os ha de expresar, para conformar a vontade conxunta, acaba mimetizándose.

Nin sequera nas máis altas institucións dos Estados democráticos as mulleres conseguimos ser tratadas de forma igual. En España o 54% dos xuíces son mulleres, pero só somos o 16% dos membros do Tribunal Supremo. A primeira muller accedeu a ese rango de Maxistrada do Tribunal Supremo no ano 2002. O noso máis alto órgano xurisdiccional foi creado pola Constitución de Cádiz de 1812, pero ata o mes de abril de 2018 non foi ditada ningunha sentenza por unha composición de xuíces exclusivamente feminina. Ata ese momento non fora posible que nunha mesma sala xurisdiccional se alcanzase o número de cinco maxistradas.

A máis dun (e dunha) xéralle unha estraña sensación que a xustiza poida ser impartida só por mulleres. Quizais pensan moitos (e moitas) que a xustiza, como todo o importante no ámbito da toma de decisións, debe seguir estando en mans de homes. Curiosamente, é frecuente que se esgrima o argumento da paridade para eludir que algún día un tribunal de xustiza sexa netamente feminino, a pesar de considerar natural que historicamente fose masculino. Na xustiza, na dirección dos grandes despachos de avogados, na administración, nas empresas... o teito de cristal é a miúdo un teito de cemento. Non é lícito preguntarse por que se dan eses desequilibrios?

Con todo, un mundo no que a metade da poboación é vista como allea á posibilidade de calquera forma de poder e cuxo acceso ao mesmo se ve só como unha anécdota, non é, desde logo, un mundo igualitario. Non vou cansalos lembrándolles a evidencia: a situación das mulleres en todo o planeta en termos de vítimas da pobreza e da violencia. Non hai perdón para iso. Pero tampouco hai verdadeira solución se, aínda que se conseguise a utopía de eliminar esas secuelas, as decisións as segue adoptando só a parte masculina da humanidade. Algo patolóxico sucede nunha sociedade cando a metade goberna sempre e a outra metade é sempre gobernada. O máximo que conseguiremos é que a primeira sexa tan bienintencionada que trate á segunda de forma protectora e tuitiva... e, así, a diminúa e aparte aínda máis de calquera participación na toma de decisións.

Imponse por iso abordar o Dereito/os dereitos cunha perspectiva como a que implanta o art. 4 da LO de Igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH), non só en relación cos casos que se nos expoñen como xuristas, senón desde o momento mesmo en que se suscita a elección, selección, promoción ou contratación das mulleres. A xeneralización de “como” somos as mulleres e as presuncións sobre o que é máis “apropiado” para nós nunca poden admitirse para xustificar a negación de oportunidades para as mulleres.

A escusa de “as diferentes capacidades” creou, non só aquel teito para a superación, senón tamén un chan pegañento, do que é imposible desengancharse para subir os banzos da escaleira da vida.

As matemáticas na violencia de xénero versus historias de vidas truncadas

Juana María Gil Ruiz

Catedrática de Filosofía do Dereito. Universidade de Granada

Hai veces que os números son algo máis que matemáticas. España xa superou sobradamente as mil mulleres asasinadas (que non mortas) por violencia de xénero de man das súas parellas e/ou exparellas en 2019, desde que comezasen a contabilizarse en 2003. Con todo, estas cifras non inclúen as mulleres asasinadas por homes con quen non mantiñan ou mantiveran unha relación sentimental.

Os rexistros de asasinatos (e sigo negándome a aceptar que son meras mortes) tampouco sumaron aqueles propinados a menores, coa clara intención de danar (de matar a alma) das súas nais por parte dos seus proxenitores.

España só rexistra os asasinatos de nenos e nenas como vítimas de violencia de xénero desde 2013. No que levamos de ano –con datos actualizados do 24 de outubro de 2019 polo Ministerio da Presidencia, Relacións coas Cortes e Igualdade–, xa foron masacrados 34 menores, pequenos inocentes que morren, non por letais enfermidades naturais, senón porque sinxelamente alguén –erixíndose sobre o seu poder en tanto que *pater familias*– propina violencia desmedida sobre eles, exercendo, polo tanto, a maior violencia sobre as súas nais.

Pero como os números son algo máis que matemáticas, habemos de seguir sumando. O ano máis cruento de mulleres asasinadas polas súas parellas ou exparellas en España foi 2008 con 76 vítimas mortais, sen perder de referencia na clasificación o ano 2010 con 73, 2003 con 71, 2004 con 72 e 2007 con 71. En 2005, e seguindo cos datos do Ministerio da Presidencia, actualizados ao 4 de decembro de 2019, os agresores mataron en España a 57 mulleres, a 69 en 2006, a 57 en 2009, a 62 en 2011, a 51 en 2012, a 54 en 2013, a 55 en 2014, a 60 en 2015, a 49 en 2016, a 50 en 2017, a 51 en 2018 e a 56 no que levamos de 2019.

Xunto aos números, hai causalidades (que non casualidades) que nos deberían facer reflexionar. A vítima número 1000 en España, Ana Lucía Silva, de 49 anos, foi asasinada pola súa parella quen, curiosamente se atopaba en liberdade condicionada polo asasinato da súa anterior compañeira sentimental, e quen tras cometer o crime optou por incendiar a vivenda e suicidarse, co que tantos esforzos lexislativos centrados no ámbito penal –e que teñen que ver con incrementos de penas privativas de liberdade– servirán de pouco. A ninguén se lle escapa que de pouco servirá meter a “un morto” no cárcere.

Pero en tanto que estamos inmersos na dinámica de sumar, sen dúbida hai que computar tamén un total de 276 menores que quedaron orfos desde 2013. Falamos de 42 ese ano, 43 en 2014, 51 en 2015, 29 en 2016, 26 en 2017, 39 en 2018 e 46, en principio, no que vai de 2019 (con datos actualizados do 24 de outubro de 2019, segundo ficha estatística de menores vítimas de violencia de xénero do Ministerio da Presidencia, Relacións coas Cortes e Igualdade).

Ás veces, non só interesan as cantidades senón as calidades; non só interesan os números senón as historias. E se antes falabamos de Ana Lucía Silva, da súa historia, e do seu número, a 1000; agora toca falar de Itziar Prats, a nai de dous menores –ou mellor dito, de dous números– do ano 2018; isto é, falamos da historia de Nerea e Martina, dúas nenas de apenas dous e seis anos cuxo pai –*pater familias*– asasinou o 25 de setembro de 2018. Despois de matalas, do mesmo xeito que fixese o asasino de Ana Lucía Silva, este optou por suicidarse, tirándose pola xanela.

Quero reparar nesta historia porque visibiliza claramente a invisibilidade que aínda hoxe –a pesar dos recentes avances legislativos– segue tendo a violencia de xénero e as súas vítimas. A insistencia dalgunhas voces en seguir diluíndo a violencia de xénero en violencia doméstica ou intrafamiliar; a persistencia en idolatrar a figura do *pater familias* versus os dereitos das mulleres e dos menores á vida, á súa integridade, á seguridade, á igualdade; a bipolaridade entre os valores do Dereito (apenas acuñados con leis referenciales como a L.O.1/2004, do 28 de decembro de 2004; ou a L.O.8/2015 que realiza unha definición do concepto de interese do menor), e os valores dos operadores xurídicos centrados en estereotipos patriarcais propios dunha sociedade adultocentrista, enferma e patriarcal. En definitiva, esta historia de vida repasa os fracasos dun sistema que xunto á violencia desmedida propinada polo agresor a Itziar e ás súas fillas, Nerea e Martina, remata cun conxunto disxunto de irracionalidades e absurdos, en derredor ao réxime de visitas, á non valoración do risco dos menores, e á consideración de incongruente –logo pouco verosímil– petición da agredida de protección fronte ao agresor. Como di o refrán e nunca mellor que agora: *Entre todos la mataron y ella solo se murió*.

Mágoa que neste caso haxa que poñer este dito en plural. Falamos de dúas nenas asasinadas e dunha adulta morta en vida.

A perspectiva de xénero na Comisión non permanente para o seguimento das políticas relativas á discapacidade

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo

Q uedaría esta intervención incompleta si non aplicásemos unha perspectiva de xénero. Os datos estatísticos constatan, en efecto, que as mulleres e as nenas con discapacidade sofren en maior porcentaxe (en torno ao dobre) que as mulleres e as nenas sen discapacidade, violencia na parella, delitos sexuais e violencia de xénero. Tamén son mulleres ou nenas quen maioritariamente son esterilizadas sen o seu consentimento, segundo se permite no Código Penal co fundamento paternalista de garantir o interese da persoa con discapacidade (art. 156). As mulleres con discapacidade teñen unha tasa máis alta de desemprego que os homes con discapacidade. E as mulleres de maior idade atópanse en maior risco de exclusión social e máis problemas de coidado pola soidade.

Desde esta perspectiva, é necesario actuar tanto na mellora das normas, como na vixilancia da súa aplicación efectiva. Na mellora das normas, hai algúns aspectos a destacar. A derogación da esterilización debería ser unha das reformas inaprazables. Igualmente a mellora da lei orgánica de violencia de xénero coa finalidade de evitar as situacións de discriminación interseccional: neste aspecto cumpriría levar a efecto as propostas contidas no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

Recomendamos aos colexios da avogacía, e estes o aceptaron, formación e capacitación dos colexiados en igualdade e violencia; o que inclúe as propostas específicas do pacto do Congreso e o Senado en materia de violencia contra colectivos especialmente vulnerables e contra vítimas persoas con discapacidade. Os colexios aceptaron a recomendación.

De novo o RD 1917/1999 sobre valoración da discapacidade presenta problemas, agora desde a perspectiva de xénero e discapacidade, ao non contemplar enfermidades feminizadas: o caso paradigmático é a fibromialxia. Sobre esta cuestión estase a tramitar unha queixa dunha muller que cada vez está peor, pero o seu grao de discapacidade en vez de aumentar, diminúe.

Tamén é necesaria a vixilancia da aplicación efectiva das normas na medida en que as mulleres con discapacidade se atopan con dificultades para facer valer os seus dereitos derivados: as veces pola súa discapacidade –por exemplo, unha muller con discapacidade intelectual pode non ser consciente dos malos tratos continuados que sofre, de aí a importancia das campañas públicas dirixidas aos colectivos máis vulnerables–.

A Secretaría Xeral de Igualdade fixo unha guía sobre violencia contra as mulleres cos discapacidade, onde recolle a violencia física, a sexual, a estrutural, a psicolóxica, a económica, a obstétrica e a cultural; outras veces pola falta de medios –por exemplo, por non haber medios alternativos para as mulleres xordas ao teléfono de asistencia as vítimas, ou por non dispor de intérpretes da lingua de signos nas dependencias administrativas, policiais ou xudiciais–. Hai un convenio de colaboración entre a Secretaría Xeral de Igualdade e a Federación de Asociacións de Persoas Xordas para garantir unha atención integral as mulleres xerado no marco do Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero; e mesmo tamén polos propios prexuízos que sofren as mulleres con discapacidade –por exemplo, restándolle credibilidade á súa declaración ao priorizar que se trata dunha muller que ten unha discapacidade–.

Hai pouco tivemos unha xuntanza coa entidade Ecos do Sur, na que fixeron referencia a un caso dunha muller nixeriana, vítima de trata, cunha patoloxía psiquiátrica precisamente por ser vítima de trata, e o caso foi sobreseído ao non lle dar credibilidade a testemuña da vítima.

Finalmente, a implementación efectiva do modelo social obriga a actuar, no só no eido normativo e na vixilancia da aplicación efectiva das normas, tamén na concienciación para o cambio de modelo. A persistencia na sociedade de prexuízos reflíctese en episodios aparentemente puntuais pero demostrativos da existencia dun problema estrutural. É moi significativo que a discapacidade sexa o segundo motivo de delitos de odio en España. Ou que a discapacidade sexa o detonante de moitos acosos contra nenos e nenas nos centros escolares. Os poderes públicos deben loitar contra a discafofia (medo irracional, odio e discriminación contra as persoas con discapacidade).

Intervención Valedora do Pobo ante la Comisión do Parlamento de Galicia.

Perfís dos malos tratos

Luis Ferrer i Balsebre

Psiquiatra

Máis da metade das mortes violentas de mulleres ocorren a mans das súas parellas e por cada unha delas rexístranse, polo menos, outros 20 casos que precisan atención médica ou psicolóxica.

A violencia é unha das principais causas de morte na poboación comprendida entre os 15 e 44 anos e a responsable do 7% de falecementos na poboación feminina.

Os malos tratos ás mulleres por parte das súas parellas masculinas aparece en todos os países e culturas, en todos os niveis educativos e socioeconómicos.

A primeira agresión aparece aproximadamente aos dous anos e medio do comezo da relación.

Ante estes datos aprema a necesidade de detectar trazos ou perfís que poidan identificar e previrse dun maltratador, pero non existen marcadores físicos, psíquicos nin biolóxicos capaces de detectar de certo á maioría deles. Non existen na medida en que calquera pode ser potencialmente un maltratador ou un asasino, o ser humano é algo que nunca acaba de facerse ben. Partindo desta base tentaremos bosquexar unas cantas notas respecto diso.

A Historia da Humanidade é a substitución da violencia polo poder, ou dito doutra forma, a substitución da forza polo dereito, con todo, hai moitos homes que ante a igualdade de dereitos lograda pola muller senten ameazada a súa posición de poder na relación e recorren á violencia para reafirmalo someténdoa.

Tamén hai homes cuxa relación co desexo sexual é tan problemática que só mediante unha manobra violenta poden recuperalo, serían suxeitos sádicos nos que o desexo sexual só aparece ou reaparece despois do acto agresivo que coloca ao bordo da desaparición á parella ou o que é o mesmo, redúcea a unha condición de obxecto. Canto máis se machuca a autoestima do outro, maior control se exerce. Estes homes NON son perversos, actúan violentamente pero non ao momento da desaparición do outro. Os perversos, en cambio, si o fan porque non hai temor ante a súa propia desaparición, estes son os que tan frecuentemente pasan da Agresión ao posterior suicidio.

Binomio este agresión/suicidio que sobre unha estrutura perversa capaz de pasar ao acto asasinero, mostra unha gran dependencia emocional cara á súa vítima xa que a maioría dos suicidios

posteriores ao asasinato execútanse en clave dun sentimento de perda insoportable e non de culpa.

Aínda que non existan indicadores obxectivos capaces de identificar o maltratador, si dispoñemos dalgúns trazos que, cando menos, deberían terse en conta:

Son individuos que frecuentemente viron e/ou padeceron a violencia nas súas familias de orixe, teñen dificultade para recoñecer e expresar os propios sentimentos e os dos demais (baixa ou nula empatía), cren na violencia como unha forma aceptable de solucionar conflitos interpersoais, adoitan minimizar, negar as agresións ou ter un recordo distorsionado das mesmas; xustifican a súa violencia en base ao comportamento da súa parella á que responsabilizan da agresión que eles cometen; a agresión cumpre a finalidade de controlar, intimidar ou someter á parella mediante o uso ou a ameaza da agresión física co fin de ter todo o poder na relación.

Jacobson & Gottman, describen dous perfís básicos de home maltratador:

Tipo Cobra: similares ao delincuente común, ten unha personalidade criminal que se manifesta en condutas antisociais. Son individuos impulsivos e hedonistas con baixa tolerancia á frustración. É frecuente que abusen do alcol e as drogas. Pegan ás súas mulleres e abusan emocionalmente delas para impedir que interfiran na consecución dos seus desexos. Senten que teñen dereito a facer o que fan e a obter o que desexan do modo que estimen conveniente. Algúns son psicópatas, carecen de conciencia e son incapaces de sentir remorsos. Son incapaces de construír relacións íntimas auténticas. Os seus compromisos son superficiais e a súa intimidade é mínima, chegando a ser perigosos se as súas mulleres tratan de obter máis deles. Adoitan presentar historias familiares caóticas e moitos foron abusados eles mesmos. Non parecen ter motivos para cambiar a súa conduta, e non cabe esperar que busquen axuda terapéutica de forma espontánea.

Tipo Pitbull: No adoitan ter unha historia delituosa, senón que exercen a violencia no fogar. Con frecuencia os seus pais foron violentos coas súas nais e aprenderon que a violencia é unha forma lexítima de tratar á muller. Son moi dependentes das súas mulleres e senten temor a ser abandonados, o cal desencadea ataques de celos ás veces con tinguiduras paranoides, e isto obrígaos a controlar ao límite a independencia das súas parellas. Aínda que en certa medida son menos violentos que os cobra, poden chegar a cometer agresións graves e mesmo asasinatos.

Estas distincións son útiles á hora de asesorar ás vítimas respecto ás medidas que deben tomar no momento en que deciden abandonar ao agresor, mentres os cobra poden ser mais perigosos no momento da separación, a longo prazo o máis perigoso é o pitbull porque pode seguir acosando á súa vítima durante moito tempo.

O home maltratador é produto dunha historia familiar, social e persoal moi difícil de reescribir na medida en que estas variables distan moito de poderse controlar, sempre houbo, hai e é de esperar que siga habendo maltratadores.

A prevención dos malos tratos compete a toda a sociedade.

O emprego dixital da cuarta revolución industrial: Propostas educativas para a inclusión e promoción igualitaria da muller

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade de Santiago de Compostela

Ante a inminente chegada da Cuarta Revolución Industrial, o mercado de traballo vai sufrir grandes cambios, polo que convén examinar non só o tipo de emprego que vai desaparecer, senón tamén o que vai emerxer e, especialmente, os requisitos e cualificacións profesionais que serán necesarios para desempeñalo. Á vista dos múltiples cambios tecnolóxicos que caracterizan a dita Revolución (por exemplo, novas Tics, robótica, Industria 4.0, produción aditiva, *Big Data* ou, en fin, impresión 3D), parece claro que ese tipo de emprego emerxente será, maioritariamente, de carácter técnico e informático. Así, algúns dos postos que, xa agora mesmo, suscitan máis demanda polas empresas son os de programadores e desenvolvedores de software, xestores de sistemas, matemáticos, analistas de datos, xestores de bases de datos e similares. A demanda destes perfís profesionais prevese continua e elevada, pois a transformación dixital é un fenómeno transversal, que afecta a todos os sectores da economía e sociedade, e non só aos estritamente técnicos. De feito, a oferta actual de traballadores altamente cualificados, con coñecementos tecnolóxicos e informáticos, resulta insuficiente, polo que hai unha bolsa de postos de traballo que están vacantes e esperando candidato. Segundo algún informe, en 2020, a mencionada cifra pode alcanzar os 10.000 postos de traballo en España, e sobre 500.000 postos en Europa[1].

Outro elemento relevante para ter en conta respecto do referido emprego é a calidade do mesmo, en canto ao nivel das condicións laborais gozadas polos traballadores que o protagonizan. Así, por exemplo, a especialización do sector determina que os salarios sexan máis altos que noutros ámbitos profesionais –de media, un 22% máis para ambos os sexos– e desde unha perspectiva de xénero, a diferenza salarial entre homes e mulleres sexa só do 8,9%, ou sexa, inferior á porcentaxe media situada en torno ao 14%[2], o que resulta esperanzador e reflicte a importancia da presenza da muller neste sector económico e profesional.

Claros os sectores e postos que van xerar emprego de calidade, convén estar profesionalmente preparados para ocupalos, para o que resulta fundamental adquirir competencias técnicas e dixitais, dando prioridade aos estudos de matemáticas, informática, tecnoloxía e outros de natureza técnica. Neste sentido, as estatísticas non ofrecen datos esperanzadores para as mulleres, en canto reflicten unha diminución da matrícula neste tipo de estudos, especial-

mente no xénero feminino. Así, a *Estadística de Estudiantes Universitarios* do curso 2018-19[3] mostra que as mulleres se concentran no ámbito da Educación, situándose no 78% con respecto ao total de matriculados, e os homes en Enxeñería e construción e en Informática, con porcentaxes do 72% e 88% respectivamente. Tamén resulta destacable que, no devandito curso académico, só o 7,3% das mulleres elixiu unha carreira da rama de Enxeñería e Arquitectura, fronte ao 29,4% dos homes.

As causas deste descenso de matrícula feminina relaciónanse, principalmente, con aspectos subxectivos e sociais; os primeiros parten da dificultade obxectiva deste tipo de estudos e da menor confianza as mozas en si mesmas e nas súas propias capacidades (fronte aos mozos) para afrontar e superar aqueles con éxito. Os condicionantes sociais vincúlanse a estereotipos de xénero, fortemente asentados nos diferentes grupos sociais (familia, amigos, escolas, empresas), que indican cales son os traballos “máis apropiados” para as mulleres; estes apuntan máis cara ao sector do coidado, a sanidade ou o ensino, é dicir, postos cunha clara proxección social.

Ante a necesidade de poñer fin a estas ideas limitadoras e a importancia de animar ás mozas a que cursen os estudos técnicos e tecnolóxicos, que serán requiridos para os sectores emerxentes do futuro, cabe adoptar unha serie de medidas a nivel social e, especialmente, educativo. Neste último, aquelas deben dirixirse aos tres elementos centrais do sistema: os plans de estudo, os estudantes e os profesores. Vexamos, con certo detalle, o que aquí se propón :

1) O incremento de contidos técnicos e dixitais en todos os niveis do sistema educativo. Para iso, deben modificarse os plans de estudo dos niveis iniciais (Primaria) e intermedios (Secundaria e Bacharelato) do sistema educativo, e introducir novas materias específicas, o que permitiría ao neno habituarse aos devanditos temas desde idades temperás e a través do xogo, cando aínda non hai unha idea preconcebida (negativa) sobre a dificultade daqueles ou a súa mellor adecuación para os estudantes dun ou outro sexo. Así mesmo, resulta importante reforzar a oferta especializada deste tipo de estudos a nivel superior, tanto de carácter universitario como non universitario, isto é, de Formación Profesional. Este tipo de estudos débese expor como de carácter práctico e en contacto co mundo empresarial.

Así mesmo, aparte de en cursos especializados, é aconsellable a inclusión transversal dos contidos tecnolóxicos e informáticos (polo menos dalgúns deles, como TIC e tecnoloxía) na xeneralidade dos plans de estudos, tanto de niveis inferiores como dos superiores, facendo fincapé nas súas aplicacións prácticas para as outras materias –aparentemente alleas– que son cursadas polo alumno. Sen dúbida, isto é algo posible na maioría delas, pois a tecnoloxía ten o potencial de transformar case todas as áreas de coñecemento (saúde, cultura, medicina, economía) e ofrecer novas posibilidades á sociedade.

2) A posta en marcha de accións eficaces de información, formación e concienciación dos estudantes sobre a natureza, contidos e saídas profesionais deste tipo de estudos técnicos. As ditas accións poden e deben ser realizadas por parte dos centros educativos que forman aos

estudantes nos primeiros niveis, especialmente na etapa da Educación Secundaria Obrigatoria, que é cando os alumnos xa teñen que empezar a elixir un itinerario de ciencias ou letras, e, por suposto, no Bacharelato, tras o cal xa deben elixir a concreta carreira a cursar entre os múltiples estudos universitarios ou non universitarios dispoñibles.

Para conseguir o obxectivo perseguido, as ditas accións deben poñer especial atención nas estudantes e nas causas xa apuntadas que as apartan destes estudos. Así, debe analizarse obxectivamente a súa dificultade técnica e profundar nas saídas e contidos sociais destes. En ocasións, a presentación formal dos plans de estudo non é suficientemente indicativa respecto diso e non permite apreciar, con facilidade, as aplicacións prácticas reais dos coñecementos técnicos a adquirir. Por exemplo, podería ser útil a participación nunha actividade formativa na que se puxese de manifesto a utilidade social dos estudos de enxeñería ou matemáticas para construír unha planta de reciclaxe e coidar do medio ambiente ou dun informático para inventar un programa dixital de acompañamento de persoas maiores que viven soas ou enfermas e necesitan atención.

E 3) o incremento da formación –tanto técnica como en igualdade de xénero– dos profesores e titores que ensinan e orientan aos alumnos nos niveis educativos iniciais. Respecto da formación técnica, son os propios profesores os que recoñecen a insuficiente formación recibida neste ámbito (principalmente, matemáticas, tecnoloxía, TIC ou informática) no plan de estudos da súa propia carreira académica (Maxisterio ou Ciencias da Educación). Por iso, este plan debería reformarse para incrementar o número de materias de formación básica obrigatoria relacionadas con tales coñecementos, mesmo con independencia da área de especialización final do docente, dado o carácter transversal de tales materias. Con posterioridade, o plan de formación continua do profesorado debería manter ós profesores actualizados en todo este novo coñecemento técnico e informático, especialmente en canto este último tamén pode ser utilizado como instrumento de ensino-aprendizaxe nas aulas.

De igual maneira, tamén resulta clave a formación dos docentes e titores na materia de igualdade de xénero, en particular sobre o seu impacto no sector tecnolóxico. En efecto, en canto o pretendido é aumentar o número de mulleres nos estudos técnicos, tamén é importante formar a todo o colectivo de educadores, titores e orientadores, en particular aos especializados naqueles estudos, sobre a transcendencia de conseguir unha igualdade de xénero real nestes ámbitos profesionais. Os educadores non poden educar en paridade se, antes, non foron formados en cuestións de igualdade, sendo especialmente significativa esta preparación específica nos profesionais que traballan con nenos de 8 a 12 anos, pois é a esa idade cando se crean as brechas de xénero e se afianzan os estereotipos sobre os estudos máis apropiados para un e outro sexo.

En fin, queda claro que a adopción de medidas eficaces para incrementar a presenza e protagonismo da muller no mercado de traballo dixital debe empezar polo ámbito educativo, e contar coa implicación e cooperación dos diversos suxeitos e organizacións protagonistas neste ámbito, particularmente cos que teñen capacidade de toma de decisións e de imple-

mentación de accións específicas para impulsar o cambio real (autoridades gobernativas, políticas, educativas, sociais, asociacións de pais e alumnos e outras institucións relacionadas cos estudos técnicos e a igualdade de xénero). Ademais, un verdadeiro cambio neste tema esixe a execución de todas as medidas aquí apuntadas de maneira simultánea e sostida no tempo. Tal implementación a longo prazo é fundamental para permitir normalizar a mensaxe da igualdade de xénero en todos os sectores profesionais e para todas as xeracións que conviven na sociedade actual.

[1] Cfr. a patronal tecnolóxica DigitalES

<https://www.digitales.es/wp-content/uploads/2019/04/4992d83f708dd970994aa6c-9889c18ab.pdf> En igual sentido, exprésase a UE <https://ec.europa.eu/dixital-single-market/en/policies/dixital-skills>

[2] Informe “Mujeres en la economía digital en España 2018”, da Asociación DigitalES, <https://www.digitales.es/uploads/3430b5420bfdb0dea0b4b79bf8217a3e.pdf>, p. 20.

[3] <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:d0fa022e-0608-427e-a873-cde26390ec4c/nota%20de%20prensa%20eeu-2018.pdf>

E-Work para conciliar vida familiar e laboral: unha alternativa non exenta de riscos

Francisca Fernández Prol

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social Universidade de Vigo

As novas tecnoloxías, sinaladamente no campo das telecomunicacións, brindan infinitas posibilidades. No marco das relacións de traballo, propician, en particular, a prestación de servizos a calquera hora dende calquera lugar. Xurde así o chamado teletraballo ou *e-work*, ben con carácter preponderante respecto do traballo presencial –conformando, xa que logo, unha modalidade de traballo a distancia–, ben con carácter accesorio respecto dunha prestación de servizos desenvolvida fundamentalmente nas dependencias da empresa. Tales fórmulas de traballo flexible, froito do recurso ás tecnoloxías da información e comunicación –en adiante, TICs–, adoitan valorarse moi positivamente, por suposto en clave empresarial, pero tamén dende a óptica dos traballadores. Pois, a miúdo, para estes últimos, achegar o traballo ao fogar, adaptando así mesmo a xornada laboral a circunstancias familiares e persoais, permite conxugar vida familiar e laboral.

Tal configuración do teletraballo como ferramenta de conciliación, por outra banda, é sumamente recurrente. Así sucede no eido europeo, xa establecido no Acordo Marco sobre Teletraballo de 2002 e, máis recentemente, na Directiva 2019/1158 relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e dos coidadores (art. 9).

Así mesmo a nivel interno ao referir o art. 34.8 ET, logo da reforma operada por Real Decreto-Lei 6/2019, o dereito da persoas traballadoras a solicitar adaptacións na forma de prestación dos servizos “incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral”.

Incluso a OIT apela a “aproveitar a tecnoloxía para ampliar as oportunidades e conciliar a vida profesional coa vida persoal” (Comisión Mundial sobre o Futuro do Traballo: “Traballar para un Futuro Prometedor”. Xaneiro 2019).

Certamente, o traballo a distancia sustentado no recurso ás novas tecnoloxías presenta destacadas vantaxes, tamén dende a óptica da conciliación. A prestación de servizos no domicilio achega aos traballadores aos familiares precisados de coidado, aos que, ao prescindirse de desprazamentos –cando menos, diarios–, pode adicarse máis tempo. Ademais, a autonomía organizativa característica deste modo de prestación de servizos permite ao traballador determinar cando e como executar as súas funcións, conxugando as mesmas coas obrigas inherentes a súa condición de proxenitor ou coidador. A priori, xa que logo, o denominado *e-work* é susceptible de erixirse nunha fórmula óptima para a conciliación e corresponsabilidade entre

sexos. Con todo, a conclusión debe matizarse: para acadar os devanditos obxectivos deben articularse medidas para a prevención daqueles riscos inherentes ao desenvolvemento do traballo a distancia e, así mesmo, ao manexo de medios telemáticos. Incluso, deben ponderarse aqueles riscos especificamente vinculados ao *e-work* “conciliador”.

Debe lembrarse, en dito sentido, que o traballo non presencial implica a invisibilidade do traballador, resultando por tanto máis doada a súa ocultación fraudulenta, sinaladamente a través do recurso á figura do falso autónomo. Por outra banda, tamén no caso do teletraballo con vocación conciliadora, perviven os riscos derivados da desvinculación do traballador do entorno humano da empresa: aillamento que pode ter repercusións en termos de rendemento e cualificación profesional do traballador –co correlativo impacto na súa promoción profesional e mesmo a efectos de mantemento do vínculo laboral–, pero tamén, por suposto, na súa saúde, física e psíquica.

E tamén o manexo de medios informáticos e TICS xera riscos específicos: de novo, sendo tal recurso continuado ou especialmente intenso, en termos de seguridade e saúde, e, así mesmo, como consecuencia da inxerencia do poder empresarial de dirección nos tempos de descanso. Pois, toda vez que as novas tecnoloxías non só facilitan a deslocalización xeográfica do traballador, senón tamén que este preste os seus servizos a calquera hora, é cada vez máis frecuente que se vexa compelido a prestar os mesmos xa rematada a súa xornada laboral. Un risco ao que certamente están expostos xa practicamente tódolos traballadores, pero sen dúbida máis acuciante no caso dos teletraballadores que necesariamente deben valerse de TICs para o desenvolvemento ordinario da súa prestación de servizos. Por elo, con toda probabilidade, o lexislador refire especificamente –art. 88.3 LO 3/2018– o dereito á desconexión dixital dos traballadores a distancia.

No caso do teletraballo “conciliador”, finalmente, debe alertarse sobre a probable superposición de actividades profesionais e de tarefas de coidado. A elevada autonomía ou un sistema de traballo a tarefa ou por obxectivos, moi frecuentes no *e-work*, poden avocar á realización simultánea de cometidos laborais e familiares. Incluso a flexibilidade horaria, así mesmo característica deste modo de prestación de servizos, pode conducir ao desprazamento dos tempos de traballo a tramos horarios particularmente incómodos, tradicionalmente adicados aos descanso –as últimas horas do día ou mesmo en período nocturno–. En ámbolos dous casos, de novo é evidente o impacto no rendemento e saúde da persoa traballadora, na maioría dos supostos, por outra banda, mulleres, por razóns culturais e sociais aínda máis propensas que os homes á adaptación do seu modo de traballo por razóns de conciliación.

Deben, por tanto, rexeitarse os razoamentos simplistas. Non todo teletraballo favorece a corresponsabilidade, nin contribúe a acadar a igualdade entre homes e mulleres. Para iso, son precisas medidas de contención dos riscos inherentes ao *e-work* en xeral e ao *e-work* conciliador en particular: accións que atendan aos riscos vinculados a invisibilidade dos traballadores a distancia, ao seu aillamento, a súa desprofesionalización, que contribúan ao deslinde de tempos de traballo e de non traballo e que fomenten un reparto equilibrado das obrigas de coidado –sinaladamente, impulsando o disfrute de modelos laborais flexibles tamén polos homes–. En caso contrario, o teletraballo pode avocar a un retorno da muller ao fogar, de novo, a un tempo, traballadora e coidadora.

A brecha salarial, un termómetro da desigualdade imprescindible pero non sempre ben comprendido

José Fernando Lousada Arochena

Maxistrado, docente e escritor

O 22 de febreiro celébrase o Día Europeo da Igualdade Salarial, unha data instaurada en 2008 polo Parlamento Europeo que nos lembra que as mulleres europeas cobran de media un 15% menos que os seus compañeiros homes, polo que deben traballar 418 días para igualar o soldo que os homes reciben nos 365 días dun ano. O que supón que as mulleres terían que traballar ata o 22 de febreiro do ano seguinte.

En España algúns datos sobre brecha salarial sitúana lixeiramente por encima na media europea. Outros datos chegan mesmo a duplicala. Non necesariamente tales datos resulten incorrectos, o que ocorre é que toman diferentes parámetros técnicos para referirse á brecha salarial e/ou utilizan un ámbito diferente de poboación a considerar.

Non é o mesmo calcular a brecha salarial tomando o salario medio anual da hora traballada por unha muller en relación co salario medio anual da hora traballada por un home, que calcular a brecha salarial tomando o resultado de dividir a masa salarial total a nivel nacional percibida polas mulleres entre o número de traballadoras mulleres en relación co resultado de dividir a masa salarial total a nivel nacional percibida polos homes entre o número de traballadores homes. Facilmente pódese comprender que nesta última forma de cálculo inflúen factores como que as mulleres traballan máis a tempo parcial que os homes, ou que reducen a súa xornada para atender ás súas familias, mentres que os homes alongan máis as súas xornadas, realizan máis horas extraordinarias, ou traballan nun pluriempleo a maiores do traballo a tempo completo. Sendo todos estes factores irrelevantes se se toma o salario medio (usualmente utilizado nas estatísticas oficiais tanto a nivel nacional como a nivel europeo), ou outros parámetros semellantes (como o salario mediano ou o salario modal, en cuxos recunchos técnicos xa nin vou entrar para non sobrecargar en exceso este texto).

Nestes cálculos tamén inflúe notablemente o ámbito de poboación a considerar: se se inclúe só a quen está afiliados como traballadores por conta allea na Seguridade Social, ou tamén á Función Pública; tamén se se mestura, ou non, o traballo a tempo completo co traballo a tempo parcial; se se inclúen, ou non, traballos ocasionais ou de duración temporal limitada; se se inclúe, ou non, ao Servizo Doméstico.

Todas estas consideracións técnicas, que moitas veces se obvian para ofrecer os datos de brecha salarial que máis conveñen á estratexia política de quen os ofrece, levan a que a brecha salarial sexa un termómetro da discriminación moi pouco comprendido.

Por iso, é necesario desmontar algunhas crenzas erróneas sobre a brecha salarial. A primeira das cales é a que nega que a brecha salarial se corresponda con discriminacións nos salarios, pois —dise— que a igual traballo as mulleres gañan o mesmo que os homes tanto na empresa privada como, sobre todo, nas administracións públicas. Isto en parte é certo mesmo se se toma o salario medio anual da hora traballada, que é o parámetro máis utilizado nas estatísticas oficiais e que sitúa a brecha salarial en torno ao 15% en Europa e algo máis elevada en España.

Sendo isto en parte certo, tamén é totalmente tendencioso porque pretende transmitir a falsa idea de que existe a igualdade de xénero nas relacións laborais.

Primeiro: se existen esas diferenzas salariais é principalmente porque hai segregación vertical (o chamado teito de cristal das mulleres, e o chan pegañento que as suxeita nas categorías inferiores), e segregación horizontal (as paredes de cristal que determinan que as mulleres non accedan aos empregos masculinizados mellor pagados); co cal a diferenza salarial, se non é propiamente discriminación no salario, é discriminación noutros elementos do contrato de traballo que inflúen directamente no salario (como a categoría profesional, ou a feminización dos traballos peor pagados).

Segundo: aínda con esta corrección, un terzo desa brecha salarial do 15% considérase debida a discriminación no salario nun sentido estrito; é dicir, si hai discriminación nos salarios, aínda que non sexa tanto como o 15%, senón ao redor do 5%.

Onde está esa discriminación nos salarios? Pode tratarse de discriminación directa ou indirecta. Vexamos algúns exemplos de ambas tomados de documentos da OIT.

(1) Cando, para un mesmo traballo, a titulación profesional asignada aos traballadores homes difire —e con ela a retribución— con respecto á titulación profesional asignada ás traballadoras mulleres cun claro efecto de minusvaloración, así: a titulación profesional do traballador home é comercial, a da muller é asistente de vendas; a do home subdirector, a da muller asistente do director; a do home técnico, a da muller operadora; a do home xestor de información, a da muller bibliotecaria; a do home director de oficina, a da muller supervisora de mecanografía; a do home xastre, a da muller costureira; a do home auxiliar de voo, a da muller azafata; a do home asistente persoal ou administrador, a da muller secretaria; a do home chef de cociña, a da muller cociñeira; ou a do home conserxe, a da muller limpadora.

(2) Cando hai dúas categorías profesionais, unha masculinizada mellor pagada, e outra feminizada peor pagada, cuxo traballo resulta ser un traballo de igual valor: xefaturas de recursos humanos ou de asuntos sociais (feminizado) fronte a xefaturas técnicas (masculinizado); farmacéuticos (feminizado) fronte a veterinarios (masculinizado); coidadores en centros xeriátricos (feminizado) fronte a gardas de seguridade (masculinizado); supervisores de comedores

escolares (feminizado) fronte a supervisores de parques (masculinizado); traballadores sociais (feminizado) fronte a outros empregados de administracións públicas (masculinizado); limpadoras (feminizado) fronte a peóns (masculinizado); bibliotecarios (feminizado) fronte a varredores (masculinizado); auxiliares de voo (feminizado) fronte a mecánicos (masculinizado); ou auxiliares contables (feminizado) fronte a auxiliares de repartición (masculinizado).

Outra crenza errónea sobre a brecha salarial é que con ela se esgota a discriminación económica sufrida polas mulleres. E iso é radicalmente falso. De entrada, a brecha salarial nin sequera considera as percepcións extrasalariais, como as axudas de custo ou os viáticos, e no seu cálculo adóitase excluír o escasamente retribuído Servizo Doméstico.

Pero aínda máis importante é que a brecha salarial non toma en consideración os traballos informais realizados gratuitamente polas mulleres: nin o traballo doméstico, nin o coidado de fillos/as e de persoas achegadas, nin o traballo de colaboración non remunerada na explotación familiar, nin o traballo en sectores económicos non formalizados nin recoñecidos profesionalmente. Para os efectos de medir estas achegas gratuítas das mulleres á economía nacional, propúxose a realización de contas satélites ás contas macroeconómicas oficiais (o PNB e o PIB); pero, aparte algunha ocasional experiencia nalgunhas comunidades autónomas, iso non se acometeu en España, e resulta necesario para coñecer mellor ata onde chega o alcance da discriminación sufrida polas mulleres no ámbito económico.

Tampouco a brecha salarial toma en consideración os rendementos producidos polos bens inmobles, polos réditos do diñeiro e polo capital mobiliario. Que non é pouca cousa se consideramos que, segundo calquera fonte estatística (incluso as máis positivas), existe unha distribución desigual da riqueza atendendo ao sexo en todo o Mundo, existindo máis homes multimillonarios que mulleres, e máis mulleres empobrecidas.

Utilicemos, pois, a brecha salarial nos seus xustos termos. E así utilizada é un termómetro de utilidade para identificar discriminacións (non só retributivas) no traballo por conta allea (pero non noutros sectores de produción da riqueza nacional).

Grazas ao indicador estatístico da brecha salarial (sexu cal sexu o dato técnico utilizado), púidose comprobar que o *gap* salarial crece a medida que crece a idade das mulleres e os homes (o *gap* salarial, atendendo ao salario medio por hora traballada utilizado como indicador nas estatísticas oficiais, non chega ao 10% entre os mozos mentres que alcanza cifras alarmantes en idades adultas, sendo a partir dos 65 anos o 40%; ou sexu, o *gap* salarial é moi intenso cando se alcanza a cima profesional, afectando as directivas), que os sectores feminizados están peor pagados (o traballo dunha muller en sectores feminizados retribúese peor que ese mesmo traballo en sectores masculinizados; ou sexu as retribucións melloran se o traballo se masculiniza); que no traballo a tempo parcial (feminizado) cóbrase menos por hora traballada que por hora traballada no traballo a tempo completo (masculinizado)...

Datos todos estes, e máis que se puideron comprobar co indicador estatístico da brecha salarial, que son imprescindibles para coñecer o alcance da discriminación no traballo por conta allea, e para concibir políticas públicas dirixidas a eliminala, así como para implementar plans e medidas de igualdade en empresas públicas e privadas.

“El mar, la mar, solo la mar”.

Mulleres da pesca en Galicia

Nora María Martínez Yáñez

Profesora Contratada Doutora (Acreditada a Titular) de Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
Universidade de Vigo

A pesar de vivir nun mundo secularmente dominado polos homes, as mulleres sempre mostramos unha coraxe especial para adaptarnos ás circunstancias e buscar físgoas para asumir novos papeis e responsabilidades que, a teor dunha ríxida repartición de roles entre os sexos, non nos correspondían. Véñenseme á cabeza numerosos nomes de artistas, científicas e ata guerreiras, pero xunto a eses logros refulxentes de mulleres únicas que encararon os prexuízos que as etiquetaban, tamén hai logros colectivos, de mulleres descoñecidas que co seu humilde tesón deixaron un suco moi perceptible na historia.

As traballadoras da pesca en Galicia teñen ese rumbo de heroínas anónimas capaces de facerse un oco nunha contorna masculina. Probablemente a economía minifundista e familiar da nosa terra, máis aló de remotas tradicións matriarcais, facilitase que en Galicia a muller puidese participar de maneira máis activa nos labores agropecuarios, coidando da familia, a leira, os animais... Nas nosas aldeas da costa o perigoso traballo de pesca a bordo de embarcacións sempre estivo vetado ás mulleres, pois era incompatible co coidado da casa e dos membros da familia, pero as mulleres asumiron entón traballos de marisqueo a pé ou de reparación das redes. Socialmente minusvalorados, non eran comparables ao traballo arriscado dos homes nos barcos de pesca, nin aos beneficios económicos desta; simples complementos para a economía familiar... pero que barco pode saír a faenar sen reparar as súas redes?

Co paso do tempo, estes labores tradicionais foron separándose do ámbito doméstico ata chegar a converterse en oficios que reclaman condicións dignas para ser exercitados. A saída destas actividades da contorna familiar e o seu tránsito cara á economía formal, pasando antes ineludiblemente pola economía mergullada, foi unha das conquistas debidas á actitude loitadora e inconformista de mariscadoras e redeiras.

O movemento asociativo foi fundamental para estes logros, como percibiron elas desde moi pronto. As confrarías de pesca tiveron que abrirse ás mulleres, que con todo non sempre participan en condicións de igualdade, e xurdiron diversas asociacións de redeiras que fan oír as súas reivindicacións e visibilizan o seu traballo. A maioría forman parte á súa vez de asociacións españolas e europeas de mulleres da pesca que tecen unha rede de solidariedade común. A través destas lanzadeiras as mariscadoras e redeiras actuaron como interlocutoras en pé de igualdade coas administracións públicas e as autoridades portuarias, facendo valer

o seu talento natural en territorios estraños para defender unha profesión tan amada por elas como ligada ás súas historias persoais, á súa nenez, aos seus maiores, á súa casa xunto ao mar...

Son moitos os aspectos que conseguiron mellorar no exercicio diario das súas profesións gañándose o apoio dos poderes públicos. O coidado da saúde nun traballo realizado en condicións físicas e ambientais moi duras foi sen dúbida una das prioridades. Realizáronse esforzos moi significativos para informar e formar na prevención dos riscos ergonómicos e evitar así trastornos músculoesqueléticos que menoscaban a calidade de vida das nosas mariscadoras e redeiras. Pero algo tan sinxelo como dispoñer de equipos de protección individual adaptados ao corpo e á talla das mulleres segue constituíndo un desafío, aínda que se deron pasos importantes para conseguilo. A colaboración de confrarías e autoridades portuarias tamén foi necesaria para que as redeiras poidan realizar o seu traballo a cuberto, en locais que, de todos os xeitos, habería que mellorar para garantir o cumprimento de todas as condicións de salubridade necesarias.

O recoñecemento do carácter profesional de patoloxías e trastornos músculo esqueléticos derivados das posturas de traballo forzadas e movementos repetitivos en ambientes húmidos ou mergullados é outra tarefa pendente, e aínda que a dirección xeral da Seguridade Social actuou recentemente para favorecer tal recoñecemento, o certo é que o catálogo normativo de enfermidades profesionais segue excluindo ás traballadoras da pesca e, en xeral, aos oficios feminizados. Tamén é urxente, e neste aspecto non hai avances, recoñecer coeficientes reductores da idade de xubilación ás redeiras que, debido a unha longa vida profesional expostas a riscos non controlados, dificilmente logran permanecer activas e terminan apartándose do emprego prematuramente accedendo a pensións de incapacidade permanente por continxencias comúns.

En fin, é moito o camiño avanzado, pero igualmente é amplo o que queda por percorrer, co obxectivo de lograr condicións de traballo dignas para estes oficios artesáns, que contribúen á sustentabilidade biolóxica das nosas costas e á supervivencia dunha economía local estreitamente entrelazada coa tradición cultural dos pobos costeiros.

Pero o desafío é aínda máis amplo, pois é preciso que, do mesmo xeito que as rías e as praias, o mar se abra ao traballo da muller. A corresponsabilidade no coidado das persoas dependentes da familia, tanto na súa vertente privada como pública, debe liberar ás mulleres das súas excesivas ataduras e permitirilles facerse á mar a bordo de buques de pesca formados por tripulacións mixtas, pois mixta e diversa é a sociedade da que todos somos membros en pé de igualdade.

O futuro necesita mulleres sucando os mares e xa hai loitadoras dispostas a romper tabús e vellas lendas. Porque o mar non ten sexo, nin xénero, como fixo notar o poeta naqueles versos...“El mar. La mar. El mar. Solo la mar”.

Sobre feminismo, interseccionalidade e cultura político-xurídica

Maggy Barrère Unzueta

Catedrática de Filosofía do Dereito. Universidade do País Vasco

Na última visita á *British Library* atopei amontoados na zona de tenda ou *merchandising* unha chea de exemplares dun libro. Cal non sería a miña sorpresa cando vin que ía de feminismo. Carallo! –díxenme–, estes si que son novos tempos. Levo anos visitando esta biblioteca, os seus expositores e baldas das salas de estudo, e custábame atopar libros sobre feminismo ou de autoras feministas e, agora, resulta que é un libro deste teor o que aparece por decenas nun dos lugares máis accesibles do edificio. Movida por unha imperiosa curiosidade, folleeino. Tratábase dunha recompilación de textos que viran a luz un ano antes (2018) e que agora volvían saír publicados en edición de peto por Virago Press. A responsable do *reading*, autora tamén da súa introdución, era June Eric-Udorie. Non a coñecía, pero lendo algunhas recensións publicitarias incluídas no propio libro souben que se trataba dunha escritora e activista feminista de orixe nixeriana destacada pola súa loita contra a mutilación xenital feminina e os matrimonios forzados, que fora nomeada por Elle (UK) Muller Activista do Ano en 2017 e que o seu nome fora incluído tamén nas listas das mulleres máis influentes e inspiradoras pola BBC, o *Guardian*, etc. Comprei o libro, aínda que o lin uns meses despois. Na portada aparece destacada a mensaxe que, a modo de interrogante, dá título ao volume: “Podemos ser todas feministas?” (*Can We All Be Feminists?*); e o subtítulo refírese ao contido: dezasete textos sobre interseccionalidade escritos por outras tantas mulleres “diversas” (negras, trans, musulmás, con discapacidades, etc.) desexosas de atopar o camiño correcto para o feminismo (*Seventeen Writers on Intersectionality, Identity and Finding the Right Way Forward for Feminism*).

Traio a colación este libro porque, obviamente, a pregunta que encabeza o seu título non é un simple interrogante, senón unha interpelación a todas as mulleres que nos consideramos feministas, pero que respondemos as características do que se entende por *mainstream feminism*, é dicir, un feminismo protagonizado por mulleres brancas, autóctonas, de clase media, heterosexuais, sen discapacidades, etc. É tamén unha chamada de atención sobre como se construíron as axendas feministas, sobre que experiencias, intereses e necesidades figuraron nas demandas dese feminismo erixido como *principal*. Trátase, en definitiva, de poñer na palestra a un feminismo que beneficiou particularmente a un grupo de mulleres, deixando a outras detrás, pero, á vez, convidándoo a construír un feminismo no que caiban as demandas de todas as mulleres.

A adopción dunha perspectiva interseccional no feminismo non é nin moito menos recente. Bastante antes mesmo de que a xurista estadounidense Kimberlé Crenshaw acuñase o ter-

mo interseccionalidade en 1989, as feministas negras xa puxeran de relevo que a opresión sexista non era a única que sufrían, e que as súas experiencias de discriminación e violencia nas que intersectaba o xénero con outras opresións (raza, clase, etc.), facíaas invisibles. A crítica foi cobrando peso ata o punto de que se deixou de falar de “a muller”, como viña sendo habitual, e empezouse a falar de “mulleres”. Correlativamente, o feminismo foise adxectivando de maneira diversa á tradicional (liberal, radical, socialista, etc.) e empezouse a falar de feminismo negro, feminismo latino, feminismo postcolonial, feminismo islámico, etc. Iníciase deste xeito un gran reto para o feminismo que, como movemento social, pretende beneficiar ás mulleres en xeral, do que a data e o contido do libro que se mencionou ao comezo desta nota proban que segue sen ser afrontado eficazmente.

Unha lentitude parecida dáse tamén no ámbito do Dereito e a cultura xurídica. As cláusulas antidiscriminatorias dos textos internacionais e constitucionais baséanse en factores ou eixos xustapostos de discriminación. Se nos fixamos no noso texto constitucional, o artigo 14, que é o que proclama a prohibición de discriminación, separa os factores mediante comas, é dicir, dando a entender que a discriminación tivese que darse –alternativamente– ou por nacemento, ou por raza, ou por sexo, ou por relixión, etc. E, se nos fixamos nas modernas leis para a igualdade de mulleres e homes, aínda que se fala nelas da “discriminación múltiple” para designar a concorrencia de factores na situación de discriminación de moitas mulleres, esta forma de discriminación non atopa conceptualización na parte dispositiva, onde só están tipificadas como discriminación a directa e indirecta. É comprensible, pois, que boa parte do feminismo se impacienta.

Onte mesmo, 5 de marzo, a Comisión Europea lanzou a súa Estratexia para a Igualdade de Xénero durante o quinquenio 2020-2025. Por primeira vez fala nela, e varias veces, de interseccionalidade. Menciónaa expresamente como principio transversal (*cros-cutting principle*) para facer efectivas as políticas de igualdade de xénero, pero tamén se refire implicitamente a ela cando trata do reto dos estereotipos de xénero, precisando que a miúdo aparecen combinados con outros baseados na orixe étnica ou racial, a relixión, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual, reforzando así os seus impactos negativos. Volve referirse explicitamente á interseccionalidade para explicar a infrarrepresentación dalgunhas mulleres no mercado de traballo, confirmando que a interseccionalidade do xénero con outros factores de discriminación será abordada en todas as políticas da Unión Europea. Tamén sinala expresamente que as mulleres constitúen un grupo heteroxéneo e que poden afrontar “discriminación interseccional” con base en diversas características persoais e engade que a Estratexia para a Igualdade de Xénero entrelazarase co próximo Plan de Acción para a Integración e Inclusión e os marcos estratéxicos sobre discapacidade, LGTBI+, a inclusión do pobo xitano e os dereitos da infancia. É máis, as referencias finalizan coa declaración rotunda de que “a perspectiva interseccional informará sempre as políticas de igualdade de xénero”.

Dada a importancia que exerce a Unión Europea en materia de igualdade de xénero, con esta Estratexia ábrese, pois, un camiño de esperanza para que nas políticas públicas se vexan reflectidas as experiencias, necesidades e intereses de todas as mulleres, para que a interseccionalidade se inclúa nas lexislacións para a igualdade e, en definitiva, para que todas as mulleres poidan atopar o seu oco no feminismo.

Perspectiva de xénero na pandemia do COVID-19

María Paz García Rubio

Catedrática de Dereito Civil. Universidade de Santiago de Compostela

A pandemia do COVID-19 aféctanos a todos, homes e mulleres. Durante estes días -que de súpeto son anos, como diría o cantautor- un bo número de persoas estamos confinadas nas nosas casas; outras seguen acudindo aos seus lugares de traballo en transportes públicos fantasmais para chegar a un destino onde o inimigo invisible pode estar nun pomo dunha porta ou un interruptor da luz; no caso dos profesionais sanitarios e non sanitarios que traballan en hospitais e residencias de anciáns o inimigo, igual de invisible, faise máis grande e máis perigoso.

Todos estamos ameazados e a todos nos incumbe. Pero tamén a pandemia do COVID-19 ten unha lectura de xénero, e non é banal, nin secundaria, nin é irrelevante coñecela para loitar coas mellores armas posibles nesta guerra que nos sorprendeu sen estratexia ningunha.

Nunha publicación prestixiosa (*The Lancet*, vol. 395, Issue 10227, pp-848. March 14, 2020 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/piiS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/piiS0140-6736(20)30526-2/fulltext)) destacou que o coñecemento de como a enfermidade afecta de modo diferente a homes e mulleres é un paso fundamental para entender os seus efectos, primarios e secundarios, tanto en individuos como en comunidades, o cal resulta imprescindible para realizar intervencións de saúde eficaces e equitativas. Parece que os datos fiables cos que ata o de agora se conta, procedentes de China e desagregados por sexos, mostran unha incidencia similar entre os homes e as mulleres en canto ao contaxio e desenvolvemento da enfermidade; con todo, esas mesmas cifras evidencian unha maior mortalidade entre os homes baseadas en razóns inmunolóxicas e sociolóxicas, como a maior repercusión do tabaquismo entre os homes, os que tamén padecen en maior medida que as mulleres enfermidades cardiovasculares, as cales constitúen un factor de risco nesta nova enfermidade. Non creo equivocarme se digo que parecida é a situación no caso español, aínda que ata o de agora os datos sexan moi escasos e incompletos ([web do Ministerio de Sanidade, https://www.isciii.es/quehacemos/servicios/vigilanciasaludpublicarenave/enfermedadestransmisibles/documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/Informe%20COVID-19.%20Nº%2012_20marzo2020_ISCIII.pdf](https://www.isciii.es/quehacemos/servicios/vigilanciasaludpublicarenave/enfermedadestransmisibles/documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/Informe%20COVID-19.%20Nº%2012_20marzo2020_ISCIII.pdf)).

Pero outros datos que si coñecemos poñen en evidencia os riscos especialmente femininos ou feminizados que expón o COVID-19. Sublíñase que a inmensa maioría das enfermeiras e outro persoal auxiliar que teñen que tratar a enfermos graves co virus de maneira máis directa

e perigosa son mulleres, o que de novo é perfectamente extrapolable ao noso país. Aínda que non se di no estudo do que me fago eco, creo que outro tanto sucede con quen traballa en centros hospitalarios ou en residencias de maiores onde están ingresadas persoas especialmente vulnerables ante esta enfermidade; e fano non só en funcións estritamente sanitarias, senón tamén noutras como a limpeza dos centros ou outras tarefas como cociña ou lavandería, nas que o sexo feminino está sobrerrepresentado e por tanto ten maior oportunidade de contaxio.

Pero son os labores de coidado, formais e informais, as que tradicionalmente foron realizadas por mulleres e continúan sendo a día de hoxe sobre as que quero chamar a atención. A situación actual non fai senón acrecentar a necesidade dese tipo de labores, para coidar aos enfermos menos graves nas súas casas, para atender a nenos coas escolas pechadas que demandan continua atención e asistencia de toda orde, para manexar as tarefas domésticas, que seguen sendo predominantemente femininas e que son hoxe máis complicadas que nunca na situación de confinamento, probablemente orixe de especial confusión, caos e tensións. As repercusións que iso pode ter na saúde destas mulleres aínda é un futuro imposible de predicir, pero non cabe dúbida de que existirán e non serán desdeñables.

Desde o punto de vista económico, as semanas que pasaron desde o inicio desta enorme crise sanitaria xa puxeron de manifesto que dela derivará outra crise económica dunhas dimensións aínda impredecibles, pero que, sen dúbida, serán moi importantes; probablemente a crise económica máis importante en xeracións. Moitas persoas están a perder os seus empregos e moitas máis os perderán nas próximas semanas e meses; como sempre sucede nestes casos, as mulleres con peores traballos e peores oportunidades de emprego serán tamén, con probabilidade raiana na certeza, máis golpeadas que os homes.

Desde a perspectiva laboral, hai dous colectivos de traballadoras que me causan especial desazo. Por unha banda, as empregadas no servizo doméstico, o emprego feminizado por excelencia, no que moitas traballadoras non contan con contratos que garantan a integridade dos seus dereitos laborais; durante estes días boa parte delas están encerradas nas súas casas sen poder ir ao seu lugar de traballo e coa convicción maioritaria de que polo menos mentres non traballen non cobrarán o seu soldo; espero que se equivoquen e desde aquí pido que o empregador ou empregadora cuxas condicións económicas llo permitan siga pagando o salario e non resolva o contrato, salvo que así o queira a prestadora do servizo; outras seguen indo traballar porque os seus empregadores son totalmente dependentes delas, nun sentido ou noutro; para este caso o que reclamo é que se valore ese traballo impagable, pagándoo como se merece.

Doutra banda, permitírame o lector que volva ás xa aludidas traballadoras de empresas de limpeza; referínome máis arriba ás que o fan en hospitais e residencias de maiores; estendo agora a mención ás que prestan os seus servizos en grandes superficies, almacéns e empresas de toda natureza que nestes días non chegaron a pechar pero que, na súa maioría, minoraron a produción; cónstame que en moitos casos as “mulleres da limpeza” seguen indo traballar a diario, co consecuente risco para a súa saúde que outros empregados desas mesmas empre-

sas non corren, ou fano en moita menor medida; tamén os traballadores homes equiparados que se dedican, por exemplo, á limpeza de xanelas e que estes días están exonerados de facelo; elas non, seguen limpando pomos, varandas, interruptores da luz, baños, para maior tranquilidade dos que teñen que traballar *in situ* e dos que están nas súas casas dirixindo ao persoal; sen dúbida, estas mulleres teñen un risco engadido.

O espazo do que dispoño non me permite alongarme moito máis; vou finalizar lembrando a outro grupo de mulleres que nestes días corren un risco especial, do que tamén se fixeron eco algúns medios de información: as parturientes. A alarmante situación de saturación e falta de medios nalgúns destes centros están, con seguridade, na orixe dalgúns contaxios do virus a estas mulleres que acoden aos centros sanitarios para dar a luz aos seus fillos e que, por iso, están nunha especial situación de vulnerabilidade.

Foron estas unhas liñas precipitadas, máis sentidas que meditadas. Noutra ocasión detereime sobre aspectos xurídicos da relación entre a muller e o COVID-19. Hoxe só quería chamar a atención sobre o feito de que tamén nesta espantosa crise hai unha perspectiva de xénero que non debemos desdeñar.

Por qué habería que incorporar o dereito fundamental a conciliar a vida persoal e laboral na Constitución?

Nuria Reche Tello

Doutora en Estudos das Mulleres, Feministas e de Xénero. Universidade Miguel Hernández

Desde os inicios do constitucionalismo os dereitos fundamentais supuxeron a principal garantía con que contan as cidadás e cidadáns dun Estado de Dereito de que o sistema xurídico e político, no seu conxunto, se orientara cara ao respecto e promoción da persoa. Ao longo do seu proceso histórico de positivación, os dereitos foron evolucionando conforme á realidade social de cada momento configurándose progresivamente en diferentes xeracións. Concretamente, os denominados dereitos sociais, en palabras de Heller, supoñen “a extensión do Estado de Dereito á esfera do traballo e dos bens”. Agora ben, estes dereitos que reconcilian liberdade e igualdade confórmanse obviando un espazo fundamental: o privado ou doméstico, así como as persoas –maioritariamente mulleres– que o habitan e os traballos que desenvolven nese ámbito posibilitando que, fóra das súas fronteiras, o traballo “formal” e o proceso produtivo se desenvolvan con normalidade.

Recoñecer o dereito fundamental a conciliar supón aplicar a perspectiva de xénero a esa esfera da que nos fala Heller, xa que a nosa Constitución de 1978, sendo ambiciosa no recoñecemento dun extenso catálogo de dereitos, non deixa de ser froito da súa época e por tanto ignora os problemas específicos da metade da cidadanía e dese espazo privado ou doméstico que tradicionalmente nos asignaron ás mulleres. Por iso é polo que o seu recoñecemento constitucional –na idea dunha segunda xeración de dereitos sociais con perspectiva de xénero– suporía a deconstrucción da dicotomía público/privado como elemento xerador de desigualdades.

E é que, a pesar de que no ordenamento xurídico se foron aprobando normas para a prohibición de discriminación por causas relacionadas co sexo “feminino”, así como de medidas específicas para conciliar o traballo co coidado da familia, non será ata comezos do novo século cando se aborde un cambio de paradigma, expondo a perspectiva da repartición de responsabilidades familiares como unha estratexia para alcanzar a igualdade efectiva de mulleres e homes, sendo agora este o obxectivo principal que afrontan os dereitos de conciliación e superando así o da mera protección da familia. E é que seguimos atopándonos cunha enorme distancia entre o recoñecemento formal destes dereitos e a súa efectiva aplicación material; un contraste entre un amplo aparello normativo para poder exercelos e a permanen-

cia de importantes brechas de xénero. A súa configuración como “dereitos de ausencia” –os encamiñados á renuncia temporal, cando non definitiva, ao posto de traballo–, aínda que de titularidade neutra, seguía focalizando o problema unicamente nas mulleres.

Abordar os dereitos de conciliación comporta afrontar o risco de perderse na maraña de conceptualizacións, produción normativa, análise doctrinais existentes, etc., e esquecernos, en definitiva, de que cando falamos de dereitos facémolo de capacidades ao dispor da cidadanía para levar unha vida máis completa e digna. Desta maneira, pensar na conciliación é facelo necesariamente nas persoas ás que vai destinada, o que revela as distintas realidades nas que se proxecta e que poñen de manifesto a súa importancia como unha necesidade crecente nas sociedades contemporáneas. De aí a esixencia de incorporar este dereito ao conxunto de valores e principios que configuran a nosa sociedade a través do máximo instrumento normativo co que nos dotamos, a Constitución; e iso non por un mero propósito pragmático, isto é, a procura dunha maior eficacia na garantía do seu desenvolvemento legal, senón porque a compatibilidade entre o desenvolvemento do proxecto vital e a carreira profesional das persoas constitúe un atributo esencial da condición cidadá nunha sociedade democrática avanzada. Trátase dun asunto demasiado importante para sometelo aos vaivéns legislativos, as interesadas interpretacións sobre o que é dereito ou o que é expectativa, a súa remisión á vontade negocial, etc.

Ademais, este proceso de recoñecemento constitucional conta con sólidos fundamentos xurídicos. Podemos atopar trazos do dereito na maioría dos textos internacionais en materia de dereitos humanos, por non falar da súa inclusión expresa na Carta de Dereitos Fundamentais da Unión ou no alicerce europeo de dereitos sociais. Ao que hai que engadir o recoñecemento da dimensión constitucional dos dereitos de conciliación polo Tribunal Constitucional que se inicia no ano 2007, aínda que segue pendente a unificación dunha categoría xurídica en torno ao “xénero” que axudaría a romper o círculo vicioso que insiste en ligar o coidado, e a súa tutela antidiscriminatoria, exclusivamente ao sexo feminino.

Agora ben, se analizamos os seus fundamentos xurídicos, cabe afirmar que o dereito fundamental a conciliar presenta unha natureza complexa que o conecta con diversos intereses constitucionalmente protexidos que poden verse implicados no seu exercicio, e por tanto non cabe reduci-lo unicamente a unha proxección do principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero. Cando un traballador ou unha traballadora se dirixe á súa empresa para formular unha solicitude de conciliación pode estar a poñer en xogo outros principios e dereitos constitucionais vinculados a distintos aspectos da súa vida persoal: a protección “integral” da familia, máis aló dos menores; a intimidade persoal e familiar; o traballo; a saúde; a formación, etc. Todos eles expresión, á fin e ao cabo, da dignidade e o libre desenvolvemento da personalidade. De aí a necesidade dunha concepción ampla como elemento esencial da conciliación, superando así a perspectiva limitada que a asocia ao coidado usualmente atribuído ás mulleres. De feito, resulta máis pertinente falar de “vida persoal” que de “vida familiar”, porque a primeira inclúe sen ningunha dúbida as necesidades da segunda. Deste xeito contribuímos a superar as inercias que durante anos levan lastrando ás mulleres no

seu desenvolvemento profesional ao considerar que son elas quen de forma natural deben responder ante calquera conxuntura que esixa o coidado familiar. Por outra banda, o termo “persoal” comprende todas aquelas necesidades que, como dicimos, poden estar presentes na conciliación, de acordo cunha definición ampla desta que, dalgunha maneira, xa se apuntaba na Conferencia de Pequín cando se facía a referencia “ao modo en que as persoas dividen o seu tempo entre a educación e a formación, o emprego remunerado, as responsabilidades familiares, as actividades voluntarias e outras formas de traballo, descanso e espaxemento socialmente útiles, e no modo en que obteñen beneficio desas actividades”. Pero é que, incluso considerando a faceta familiar, daría cabida a todas aquelas manifestacións da realidade social que exceden do concepto tradicional de familia.

Todo iso lévanos á pertinencia do seu recoñecemento constitucional polo seu amplo potencial de incidir na vida cotiá da cidadanía, ámbito no que precisamente xorde a necesidade que lle dá orixe. Trátase, insistimos, dunha necesidade social cada vez máis presente no debate público. E con todo, pode correr o risco de terminar ampliándose unicamente para determinados sectores da poboación traballadora: os altamente cualificados das grandes empresas e os do sector público. Non podemos asumir, sen máis, que a “verdadeira” conciliación –a que responda de maneira eficaz ás necesidades sociais, e sexa realmente exercitable– se constitúa nun privilexio ao alcance duns poucos, no canto dun dereito con carácter universal.

Doutra banda, se nos atemos á maneira en que se viñeron entendendo ata o de agora, boa parte dos dereitos de conciliación incluídos na normativa responden, na súa configuración, a unha visión limitada de aspectos tales como a familia, a formación, a saúde, etc. Así, a familia aparece definida nunha concepción patriarcal que con todo viuse superada pola realidade dos feitos (monoparentalidade, homosexualidade, unións informais que presentan vínculos afectivos tan intensos como os familiares e que son capaces de xerar necesidades de coidado, etc.). A formación, ou a saúde, non poden entenderse como meramente postas ao servizo do proceso produtivo. Incluso a participación en asuntos públicos cingúese a unha serie de supostos relacionados coa actividade política institucionalizada –sufraxio, cargos electos, etc.– e deixa fóra o cada vez máis relevante activismo social nas súas diversas manifestacións. Se a estes exemplos engadimos o feito de que outras necesidades de conciliación, as relacionadas coas actividades de coidado, atoparon a súa canle a través dunha serie de medidas indisimuladamente “feminizadas”, temos o debuxo perfecto da configuración social tradicional: homes no ámbito público –traballo, formación, recuperación da saúde para seguir traballando, asunción de responsabilidades políticas–; mulleres, no privado –a familia, o coidado–.

A nosa proposta pretende romper esta orde social tan arraigada como inxusta.

Con iso non defendemos que calquera necesidade deba sen máis prevalecer sobre a dinámica produtiva. Trataríase, como dicimos, daquelas que mediante a súa conexión real e directa con dereitos protexidos constitucionalmente presenten a suficiente relevancia como para consideralas esenciais no proceso de compatibilización dos aspectos persoais e laborais da vida. Quere isto dicir que, o mesmo que sucede con moitos outros dereitos recoñecidos no

ordenamento xurídico, o seu exercicio requerirá de técnicas de resolución de conflitos, como a do principio de proporcionalidade, da achega de medios probatorios, ou dos criterios de prevalencia dos dereitos en xogo. Defender firmemente a existencia e pertinencia dun dereito non implica defender o seu uso abusivo.

O dereito fundamental á conciliación da vida persoal e laboral preséntase, así, como a evolución natural doutros, ao igual que ocorreu con moitos dos dereitos humanos, e sería despois de todo, a expresión dunha demanda social avanzada en torno á ordenación do tempo de vida persoal e traballo, sobre unas bases razoables que permitan o desenvolvemento de ambos os dous aspectos en condicións de verdadeira dignidade e igualdade. Hoxe en día, só se pode entender a vida como vida de calidade, e o traballo, como traballo decente.

O seu contido esencial concretaríase na garantía da compatibilidade efectiva entre a vida profesional e todas aquelas manifestacións da vida persoal que presentan relevancia constitucional pola súa conexión cos dereitos recoñecidos na norma suprema, en relación co tempo de traballo, e a defensa da igualdade de mulleres e homes, prohibíndose toda discriminación baseada no seu exercicio. Este contido esencial, por outra banda, manifestaríase nos chamados “dereitos de conciliación de segunda xeración”, caracterizados na súa configuración legal polas notas de corresponsabilidade, intransferibilidade, presencialidade, e ampliación do seu espectro á vida persoal; e, fóra do eido laboral, na obriga dos poderes públicos de desenvolver políticas que favorezan a súa efectividade: racionalización de horarios, redes de garderías, servizos sociais de axuda á dependencia e demais servizos públicos encamiñados a tal fin.

En calquera caso, a súa incorporación á Constitución vai máis aló da técnica xurídica para consolidar a súa adhesión ao sistema de valores e principios que configuran a sociedade nunha democracia avanzada. Ao mesmo tempo, somos conscientes de que iso per se non suporía a solución a todos os problemas e que constituiría máis ben un punto de partida que de chegada. Un punto de partida, non obstante, inaprazable, e que tería un efecto inmediato sobre a vida diaria da cidadanía. Pensemos nunha mañá calquera da nosa realidade coitiá, nas persoas coas que nos cruzamos camiño do traballo, as que acompañan aos seus fillos á escola coa atención posta no reloxo, as que desesperan nos atascos de tráfico, as que deben enfrontarse a limitacións relacionadas coa saúde que corren o risco de expulsalas do sistema, as que deben abordar de xeito simultáneo mil tarefas persoais e familiares no con frecuencia esquecido contorno rural, toda esa “cidadanía do medo” que cada vez máis vaise consolidando como categoría social definida fundamentalmente pola inseguridade, a ausencia de certeza algunha sobre o seu proxecto vital. Imaxinémoslos agora dispoñendo desa mínima capacidade de ordenación do seu tempo, e da consciencia da súa garantía ao máximo nivel que permite o noso ordenamento xurídico: o mero plantexamento da idea permítenos contemplar dun xeito moi distinto esa paisaxe que describimos. Trátase, despois de todo, de dotarnos de maior dignidade no desenvolvemento da nosa vida, o que necesariamente aparece ligado ao obxectivo último da felicidade. Un obxectivo que, non o esquezamos, encóntrase na mesma raíz do constitucionalismo.

De novo, a crise do COVID-19 desde unha perspectiva de xénero

María Paz García Rubio

Catedrática de Dereito Civil. Universidade de Santiago de Compostela

A excepcional situación de crise sanitaria, social, política e económica que atravesamos España como consecuencia da pandemia do COVID-19, con máis de 110.000 persoas infectadas e máis de 10.000 falecidos, segundo as cifras oficiais ao 2 de abril de 2020 (fonte: <https://covid19.isciii.es>), con toda probabilidade, cifras bastante inferiores ás reais, provocou a necesidade de ditar con certa precipitación un remeio de normas xurídicas, sen dúbida necesarias, para paliar no posible os perversos efectos da situación.

A pesar de que, como xa puxen de manifesto noutro escrito anterior, https://www.valedor-dopobo.gal/es/essential_grid/perspectiva-de-xero-en-a-pandemia-do-covid-19-por-maria-paz-garcia-louro-catedratica-de-dereito-civil-de-a-universidade-de-santiago-de-compostela/ é indubidable que tamén a pandemia do COVID-19 ten unha perspectiva de xénero, custa atopar nestas normas excepcionais o reflexo da citada perspectiva; con todo, si hai algunha referencia a colectivos especialmente vulnerables nos que as mulleres, ou son as únicas que o compoñen, ou están claramente sobrerrepresentadas; refírome ás vítimas de violencia de xénero e ás empregadas do fogar.

Respecto das primeiras, debemos partir de que o RD 463/2020, do 14 de marzo polo que se declara o estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada polo COVID-19, supuxo o confinamento domiciliario de gran parte da sociedade española co obxectivo de atallar a súa expansión.

Nesta circunstancia excepcional, o Ministerio de Igualdade impulsou un Plan de Continxencia contra a violencia de xénero, que me parece necesario polo menos por dúas razóns: a primeira, polas particulares circunstancias de confinamento das persoas nos seus fogares, coa consecuente maior dificultade das vítimas para exercitar os dereitos, axudas e servizos que a lei lles recoñece. A segunda porque as cifras provisionais achegadas pola Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero mostran un aumento do número de casos de violencia de xénero na actual situación; así, os datos do mes de marzo de 2020 respecto a marzo 2019, mostran que as chamadas ao 016 aumentaron un 10,52%, 597 chamadas pertinentes máis que no mesmo período do ano anterior, de 5.674 a 6.271; á súa vez, as consultas en liña ao 016 aumentaron un 182,93%, 75 consultas máis en total (fonte: <http://www.violenciagenero.igualdad.gob.es>).

O citado plan de continxencia declarou como esenciais todos os servizos de asistencia integral ás vítimas de violencia contra as mulleres. Isto comportaba que o persoal que atende a estes servizos deberá garantir o normal funcionamento dos dispositivos de información durante as 24 horas do día; a resposta de emerxencia e acollida ás vítimas en situación de risco, incluídas as mulleres que precisan abandonar o domicilio para garantir a súa protección; o normal funcionamento dos centros de emerxencia, acollida, pisos tutelados, e aloxamentos seguros para vítimas de explotación sexual e trata; así como a asistencia psicolóxica, xurídica e social ás vítimas de maneira non presencial (telefónica ou por outras canles). Así mesmo, establecéronse unha serie de medidas para garantir o adecuado funcionamento dos servizos destinados á protección das vítimas de violencia de xénero, así como a adaptación das modalidades de prestación dos mesmos ás presentes circunstancias excepcionais.

Con posterioridade e monográficamente destinado ao tema da violencia de xénero nas excepcionais circunstancias actuais, publicouse o RD-Lei 12/2020, do 31 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero. A lectura do abigarrado preámbulo pon en evidencia que a razón fundamental desta nova norma de rango legal está na necesidade de modificar normas orzamentarias que esixían precisamente ese rango e que, de non ser alteradas, dificultarían a atención adecuada ás vítimas de violencia de xénero neste momento; a este fin destínase o capítulo II do citado RD-Lei. Con todo, para o tema que aquí nos ocupa, interésame máis o capítulo I, cuxo fin é establecer unha serie de medidas para garantir o funcionamento dos servizos de asistencia e protección integral das vítimas de violencia de xénero.

En realidade, boa parte do contido regulador deste capítulo pouco engade ao que xa se dispuxo con anterioridade no xa mencionado plan de continxencia. É certo que algunhas medidas acláranse e mesmo se especifican outras novas, como a previsión de alternativas á atención telefónica á vítima, moi pouco conveniente cando esta convive co agresor, circunstancia frecuente (pero non necesariamente concorrente, como o RD Lei parece presumir) nas actuais circunstancias. Cando a resposta á emerxencia conleve o abandono do domicilio familiar prevese o traslado da vítima e os seus fillos e fillas a un centro de emerxencia, acollida, ou asimilados “equipados con equipos de protección individual”, enténdese que fronte ao COVID-19, previsión que pode resultar ás veces difícil de cumprir pola escaseza manifesta destes equipos, como expresamente se recoñece para as persoas traballadoras que pola súa actividade profesional poidan ter contacto directo coas vítimas, no artigo 5 do propio RD-Lei 12/2020.

Desde logo, ningunha das iniciativas sinaladas sobra; con todo, creo que este texto legal non é do todo satisfactorio, nin moito menos, e iso tanto por exceso, como por defecto. O primeiro, porque é unha norma complexa (a lectura da súa exposición de motivos é unha tortura) que, polo menos polo que respecta ao capítulo I, é ademais excesiva, no sentido de que ningunha das medidas que nel se contemplan precisan de rango de lei. O segundo, por defecto, porque non teño tan claro que esas medidas sexan suficientes; por unha banda, porque a actual situación de confinamento e a falta de relación directa con outras persoas poñen á vítima de vio-

lencia de xénero nunha situación de vulnerabilidade aínda moito maior da que habitualmente é propia desta situación; por outro, porque parece esquecer case completamente a colectivos de mulleres que tamén sofren distintos tipos de violencia e que nesta situación están nunha situación de moito risco, como as mulleres anciás e as mulleres con discapacidade.

Ao citar ás persoas con discapacidade non quero deixar de mencionar o esquecemento que parecen ter ata o de agora as administracións das persoas con discapacidade nestas circunstancias; só unha reacción *ex post* ante nenos e mozos con síndrome do espectro autista non é, desde logo, resposta suficiente.

Por outra banda, tamén é de interese a Real Decreto Lei 10/2020, do 29 de marzo, polo que se regula un permiso retribuído recuperable para as persoas traballadoras por conta allea que non presten servizos esenciais, co fin de reducir a mobilidade da poboación no contexto da loita contra o COVID-19. O n.º 14 do Anexo a este último RD Lei considera servizos esenciais que non permiten o permiso retribuído previsto nel ás persoas “(as) que prestan servizos relacionados coa protección e atención de vítimas de violencia de xénero”, co que as persoas encargadas destes servizos haberán de atendelos da forma habitual que implica contacto directo coas vítimas como tamén se recoñece no xa citado RD Lei 12/2020, salvo as que prestan o servizo do 016, que como dixen, farano pola modalidade de teletraballo, e a asistencia psicolóxica, xurídica e social ás vítimas, realizada de maneira non presencial.

Igualmente, este texto alude ás vítimas de violencia de xénero, aínda que dunha maneira moi tanxencial, o artigo 11 do aínda máis recente Real Decreto Lei 11/2020, do 31 de marzo, polo que se adoptan medidas urxentes complementarias no ámbito social e económico para facer fronte ao COVID-19. Neste caso o novo texto lexislativo diríxese a adoptar medidas para paliar a situación de dificultade na que poden atoparse persoas en especial situación de vulnerabilidade económica, sexa previa e agravada pola crise do COVID-19, sexa causada precisamente por esta. Permitiranme que me deteña brevemente neste novo texto.

A propia Exposición de Motivos desta última disposición explica que recolle un novo paquete de medidas de carácter social, dirixidas ao apoio a traballadores, consumidores, familias e colectivos vulnerables, facendo especial fincapé naqueles que máis o necesitan. Moitos son os puntos tratados e moitas as medidas que nel se prevén. Pola miña especialización en materia de Dereito civil, resalto especialmente a suspensión de lanzamentos para fogares vulnerables sen alternativa habitacional, a prórroga extraordinaria dos contratos de arrendamento de vivenda habitual, a moratoria da débeda arrendaticia para persoas arrendatarias de vivenda habitual en situación de vulnerabilidade económica, as medidas de apoio ao aluguer con liñas de avais públicos, a moratoria das débedas hipotecarias para a adquisición da vivenda habitual e a moratoria para outros créditos e préstamos non hipotecarios que teñan as persoas en situación de vulnerabilidade económica, particularmente os créditos ao consumo.

Sen dubidar nin un momento sobre a conveniencia destas medidas, e probablemente doutras que haxan de chegar no futuro non afastado, teño que dicir que o autor desta norma non foi

moi coidadoso cando acometeu a redacción dos asuntos que se acaban de mencionar. Particularmente complexo e pouco afortunado parécenme algúns dos requisitos que definen a situación de vulnerabilidade económica por varias razóns. Unha delas, polo confuso da redacción que fai dificilmente intelixibles certas esixencias; outra, polo escaso celo na utilización dos termos xurídicos (o menor suxeito a tutela, acollemento ou garda non é fillo de quen exerce esas funcións e ningún civilista sensato tería incluído nunha non norma que alude a que un dereito sobre unha vivenda “obtivoise por herdanza ou mediante transmisión *mortis causa* sen testamento”, por poñer só dous exemplos); outra, en fin, porque algunhas das esixencias son inexplicables, como a necesidade de que as parellas de feito teñan que estar rexistradas para formar parte dunha unidade familiar.

Non se trata de criticar o texto legal por un prurito académico máis ou menos *snob*, senón de poñer de relevo que as normas xurídicas, para ser eficaces, han de estar ben redactadas e han de utilizar con precisión os termos técnicos; han de ser, ademais, coherentes co resto do ordenamento e han de poder aplicarse sen xerar dúbidas e confusión nos operadores xurídicos. Só así poderán cumprir realmente o seu labor.

Pero o que quero destacar a continuación é que na citada definición da vulnerabilidade non hai alusión directa algunha á perspectiva de xénero, a pesar do carácter de principio informador do ordenamento xurídico español que o artigo 4 da LOIHM recoñece o principio de igualdade entre homes e mulleres. Con todo, estou convencida de que moitas destas persoas e moitos destes fogares vulnerables son mulleres ou están sustentados por mulleres; así sucederá na gran maioría dos casos de familias monoparentais, particularmente vulnerables tamén desde o punto de vista económico, e en persoas anciás que viven soas, así mesmo maioritariamente mulleres, ou nas que viven dúas ou máis anciáns e nos que tamén de modo principal a coidadora é unha muller. Non tería estado de máis que a norma aludise directamente a este tipo de familias.

Como só trato de chamar a atención sobre algúns puntos quentes, termino cunha referencia que si fai o citado RD-Lei 11/2020, do 31 de marzo, ao colectivo das empregadas de fogar, consciente de que, como tiven xa ocasión de destacar no meu escrito anterior, constitúe un colectivo especialmente fráxil nunha situación como a presente. A norma parte de que este grupo de traballadoras non dispón no réxime xurídico español de prestación por desemprego, sendo así que moitas delas nas circunstancias actuais permanecen nas súas casas e viron resolto o seu contrato laboral ou moi reducidas as horas de traballo, coa consecuente perda total ou parcial dos ingresos, xa de seu bastante escasos, pois sabido é que se trata dun oficio moi mal pagado.

Pois ben, o artigo 30 do citado RD-Lei crea un subsidio de desemprego, cualificado como extraordinario e temporal, do que se poderán beneficiar as empregadas de fogar que deixasen de traballar ou reducido a súa actividade como consecuencia do COVID-19, e que terá unha contía variable en función da retribución que deixan de percibir e da redución da actividade experimentada. Sen dúbida é unha norma cunha clara orientación de xénero, posto que este

colectivo é o máis feminizado entre os feminizados –segundo cifras do INE pouco actualizadas, pero que son as publicadas na súa web o servizo doméstico é atendido case na súa totalidade por mulleres (97,8%), a maior parte de nacionalidade española (58,1%) e con idade entre 30 e 44 anos (40,6%)–.

Sen dúbida, a intención é boa e unha norma deste tipo necesaria; con todo non sei se vai ser moi eficaz, xa que o orzamento inescusable para poder acceder ao subsidio é que a empregada de fogar estea “integrada no Sistema Especial de Empleados de Fogar do Réxime Xeral da Seguridade Social”; as fontes oficiais a febreiro de 2020 mostran algo menos de 400.000 persoas afiliadas a este réxime, o nivel máis baixo desde 2013. Se calculamos que hai uns 18 millóns de fogares en España, e que aproximadamente o 20% contan con algún tipo de servizo doméstico, que é tanto máis intenso cando máis ingresos entran o fogar, resúltannos máis de tres millóns e medio de empregadas de fogar; evidentemente unha sinxela subtracción pon en evidencia que a maior parte delas non van poder gozar do subsidio previsto no novo RD-Lei.

Por iso apelo de novo aos empregadores cuxos recursos económicos o permitan. Non resolvan o contrato das súas empregadas de fogar, aínda que temporalmente non poidan acudir ao seu posto de traballo; valoren como merecen a aquelas das que non poden prescindir porque cumpren servizos esenciais de coidado; e paguen en ambos os casos os seus salarios.

Todos temos que facer esforzos e sacrificios suplementarios nunha situación que, como dixeron xa algúns organismos internacionais, é a peor que viviu a nosa sociedade desde a Segunda Guerra Mundial. Só así sairemos desta situación crítica con feridas, desde logo, pero tamén con dignidade.

Riscos e continxencias profesionais en clave de xénero

Marta Fernández Prieto

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade de Vigo

En termos de xénero apréciase, aínda que de forma algo nesgada, que os homes realizan traballos máis perigosos e están máis expostos aos riscos laborais. Iso é debido a que a seguridade e saúde laboral puxo tradicionalmente o seu foco principal de atención nos accidentes de traballo e relegou a un segundo plano as enfermidades profesionais e as enfermidades relacionadas co traballo. Certamente, as mulleres vense menos afectadas que os homes polos accidentes laborais, pero adoitan estar expostas a riscos laborais que provocan efectos perniciosos sobre a súa saúde, sen obter sempre, a diferenza do que sucede cos accidentes de traballo, a adecuada cobertura prestacional das continxencias profesionais.

Presumir que as patoloxías son neutras e afectan homoxeneamente a homes e mulleres significa minusvalorar a diversidade, máxime cando a avaliación e identificación dos riscos laborais se realiza conforme a un patrón de traballador típico, home, adulto, con contrato indefinido e a tempo completo. Supón descoñecer as diferenzas anatómicas e fisiolóxicas entre ambos os sexos, así como outros factores asociados a roles e a estereotipos de xénero. E impide ofrecer unha adecuada protección ante riscos que afectan de maior modo ou, simplemente, de forma diferente ás mulleres. A progresiva incorporación ao traballo das mulleres nas últimas décadas, a segregación ocupacional, a feminización de determinados sectores e traballos e, en particular, a concentración do emprego feminino no sector terciario, son factores que esixen analizar con perspectiva de xénero os riscos laborais e as continxencias profesionais.

Salvo en relación co embarazo e a lactación e quizais co acoso, non existe suficiente conciencia, implicación e compromiso dos poderes públicos para afrontar, cun enfoque transversal e coa sensibilidade necesaria, os problemas de saúde laboral que afectan especificamente as traballadoras. Patoloxías músculoesqueléticas, problemas crónicos de saúde e problemas relacionados coa dor e a fatiga, como a fibromialxia ou a síndrome de fatiga crónica, son trastornos prevaletentes entre as mulleres, que poden verse producidos ou acrecentados coa realización do traballo e coa dobre carga de traballo doméstico e de coidado á familia. E iso, á marxe doutras doenzas exclusivas das mulleres, como alteracións na menstruación ou mesmo trastornos crónicos, como a endometriose, non vinculadas á saúde laboral e difíciles de diagnosticar, pero que poden incapacitar, mesmo con carácter permanente, para o traballo, sinaladamente en profesións con requirimentos físicos.

A falta de tratamento específico como riscos laborais dalgunhas das doenzas que afectan maiormente as mulleres, dificulta a actividade preventiva, pero tamén, nalgúns casos, o acceso ás prestacións derivadas de continxencias profesionais que deberían corresponderlles, cando o dano á súa saúde se produce con ocasión ou a consecuencia do traballo. Urxe, pois, integrar a perspectiva de xénero na saúde laboral e eludir a neutralidade ou homoxeneidade existente e mal entendida, que encobre, aínda que non intencionalmente, diferenzas de xénero nos patróns de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e no acceso e contía das prestacións.

Os riscos feminizados están, en parte, vinculados á ergonomía e non deterioran a súa saúde de forma inmediata senón lentamente. Existen diferenzas anatómicas, no corpo de homes e mulleres, que inciden en que estas, polas súas propias condicións físicas, estean máis expostas a patoloxías músculoesqueléticas e reumáticas, cando os seus traballos requiren posturas forzadas e mantidas no tempo, movementos repetitivos, manipulación de cargas, temperaturas frías, traballo en alturas ou, simplemente, un esforzo físico derivado de posicións estáticas como a bipedestación prolongada. Esa exposición é elevada nalgúns dos traballos máis feminizados, como os da limpeza, a atención a persoas dependentes, o traballo en supermercados e comercio en xeral, ou gran parte das actividades con maior presenza feminina nos sectores téxtil, agrario ou pesqueiro.

Pero máis aló das diferenzas físicas, deben terse en conta tamén diferenzas de socialización, de roles e de estereotipos, así como a asunción polas mulleres de tarefas domésticas e de coidado e a súa dobre presenza, no traballo e no fogar. As traballadoras son especialmente proclives a riscos psicosociais, vinculados á infravaloración do emprego feminino, as dificultades de acceso e permanencia no mercado de traballo, a segregación horizontal e vertical, a maior precariedade laboral ou á deficiente organización do tempo de traballo e de coidado do fogar e a familia. Os empregos do sector terciario, máis feminizados, están particularmente expostos a esixencias psicolóxicas, falta de autonomía, illamento, perda de estima, trato degradante... Estes riscos asócianse a moi diversos trastornos cardiovasculares, mentais, respiratorios, gastrointestinal, dermatolóxicos, músculoesqueléticos, inmunitarios ou endócrinos.

A prevención debe, pois, acometerse en clave de xénero para evitar os riscos eludibles, co acondicionamento dos lugares de traballo, adecuados equipos de protección laboral individual, formación específica... Pero tamén é preciso integrar no cadro de enfermidades profesionais, para a súa adecuada protección, as patoloxías vinculadas ao traballo que realizan as mulleres, principalmente en sectores e actividades feminizados. Non en balde, existe un forte desequilibrio entre a cobertura como continxencias profesionais de enfermidades ligadas a traballos tradicionalmente masculinos e a obtención de prestacións vinculadas a enfermidade común, para as ligadas a traballos feminizados. O acceso a estas prestacións esixe requisitos máis rigorosos, que non sempre cumpren as mulleres, con carreiras de carencia habitualmente máis curtas. A súa contía, así mesmo, é inferior á que a traballadora percibiría se o feito causante da prestación se derivase dun accidente laboral ou unha enfermidade profesional.

Polo demais, tampouco se ten en conta na negociación colectiva o maior impacto de determinados riscos laborais nas mulleres, nin na prevención de riscos nin fronte á protección das continxencias profesionais. En xeral, os convenios colectivos tratan de forma diferente accidentes de traballo e enfermidades profesionais e tenden a excluír ou minorar a cobertura das melloras voluntarias, a cargo do empresario, cando a prestación deriva dunha enfermidade profesional. Esas cláusulas, aínda formuladas en termos neutros, poden ocultar unha discriminación indirecta por razón de xénero, polo menos cando sitúan ás mulleres en desvantaxe particular con respecto aos homes, que sofren con máis frecuencia accidentes de traballo.

En definitiva, o emprego de patróns supostamente neutros na avaliación dos riscos laborais e na adopción de medidas preventivas ou reactivas dificulta a integración das perspectiva de xénero e a atención singularizada dos factores biolóxicos e psicosociais diferenciais, que inciden na saúde feminina e que deben ser tomados en consideración para unha protección integral da traballadora. Pero tamén deben visualizarse, con idéntica perspectiva, enfermidades comúns, de alta prevalencia feminina, suxeitas habitualmente, nun contexto predominantemente patriarcal, a estereotipos sexistas, como a presunta debilidade feminina ou a normalización da dor menstrual.

Igualdade a raxatabla

Miguel Lorente Acosta

Profesor Titular de Medicina Legal. Universidade de Granada. Médico Forense

Sorprende o gran número de persoas que cada vez que falan de Igualdade e se refiren ás mulleres, terminen a frase cun “...e aos homes tamén”. Así, por exemplo, se se fala de que hai que desenvolver medidas para garantir os dereitos das mulleres, de inmediato din, “...bo, e os dos homes tamén”. Se comentan que se debe garantir o acceso das mulleres a postos de responsabilidade na toma de decisións, continúan con “...e o dos homes tamén, claro”. Se o tema é a violencia e expónse a adopción de medidas para responder ante a violencia de xénero que sofren as mulleres, conclúen con “...e contra a que sofren os homes tamén, por suposto”.

E sorprende esa equiparación das medidas dirixidas a resolver as situacións que sofren as mulleres cos homes, porque moitos dos problemas das mulleres están ocasionados polas referencias estruturais dunha cultura androcéntrica levantada sobre o masculino, e formada polos elementos que os homes consideraron convenientes para toda a sociedade. En ningún momento da historia, cando os homes decidían estudar, traballar, dirixir, mandar... ninguén dixo nunca “...e as mulleres tamén”. Todo o contrario, adoptáronse medidas e promulgáronse leis para impedi-lo.

A desigualdade actual ten un compoñente esencial e outro material. É esencial en canto á súa orixe, esa decisión masculina sobre o que é bo, conveniente e necesario para toda a sociedade; e é material en canto ao resultado práctico que levou a considerar aos homes máis capaces e responsables e, polo tanto, a que sexan eles quen conte con espazos e circunstancias que se traducen en privilexios e vantaxes á conta da limitación de dereitos e oportunidades para as mulleres.

É a construción cultural que se reflicte de forma gráfica nas palabras do eurodeputado polaco Janusz Korwin Mikke, cando desde a tribuna do Parlamento pedía que se regulase para que as mulleres cobrasen menos porque son “*máis débiles e menos intelixentes*”.

Esa normalidade cultural que vincula a capacidade e a distribución de roles, funcións, tempos e espazos á condición de ser home e de ser muller, é a que se traduce en desigualdade, discriminación e violencia baixo as xustificacións e argumentos que dá a sociedade para que, mesmo, as mulleres cheguen a dicir o de “*o meu marido pégame o normal*”.

Unha situación que leva a que unha parte importante da sociedade non entenda, ou non queira entender, que as políticas e as medidas de igualdade o primeiro que teñen que facer é corrixir a inxustiza histórica da desigualdade, e que, en consecuencia, deben ir dirixidas a quen está nesa situación de desigualdade, que son as mulleres, non os homes. Por iso, as accións e iniciativas téñense que aplicar sobre quen necesita corrixir os factores estruturais que as sitúan nesas circunstancias, non a quen non se ven afectados polos devanditos elementos.

A ninguén se lle ocorrería dicir cando se adoptan medidas para solucionar o racismo e a situación das persoas discriminadas por pertencer a outros grupos étnicos, “...e para os brancos tamén”; ou que se se dirixen contra a xenofobia e para axudar a persoas estranxeiras, concluír cun “...e para os españois tamén”; ou que se se adoptan axudas para as persoas en paro argumentar “...e para as que están a traballar tamén”.

Todo iso reflicte como a desigualdade é invisible e, o que resulta máis preocupante, descoñecida e incomprendida para unha gran parte da sociedade. E se non se coñece e non se sabe que é, que a orixina e que a mantén, dificilmente poderá ser resolta na súa esencia, nesa estrutura cultural que define a normalidade e dá razóns e argumentos para xustificala e explicar as consecuencias que aparecen dentro dela, ben como algo habitual e sen importancia (por exemplo, dicir “o meu marido pégame o normal” ante a violencia de xénero cando non é moi intensa), ou ben como algo excepcional (por exemplo, chegar a pensar que os asasinios por violencia de xénero actúan baixo a influencia do alcol, as drogas ou os trastornos mentais).

Quen cre que levar a igualdade “a machada” é a solución e a “igualdade de verdade”, demostran o seu descoñecemento e o seu interese, por acción ou omisión, para que todo continúe igual, é dicir, coa desigualdade do machismo que premia aos homes e discrimina ás mulleres.

O cumprimento do principio de igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva galega

Belén Fernández Docampo

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade de Vigo

A principios do ano 2019, un grupo de profesores de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo e o maxistrado José Fernando Lousada Arochena presentamos no Consello Galego de Relacións Laborais de Galicia (CGRL) un estudo sobre “O principio de igualdade na negociación colectiva galega”, cuxo texto completo pode ser consultado na súa web corporativa (<https://www.cgrl.gal/>). O estudo fora encargado pola Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade de Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, adscrita organicamente ao devandito órgano de diálogo institucional, e, unha vez concluído, recibiu a súa aprobación polo seu Pleno. Ademais do maxistrado Lousada Arochena, os profesores da Universidade de Vigo encargados da súa elaboración foron: Jaime Cabeza Pereiro, Marta Fernández Prieto, Francisca Fernández Prol e a que subscribe.

A finalidade da tarefa, que con tanta ilusión acometemos, era coñecer a resposta da negociación colectiva ao papel que lle outorga a lexislación laboral como instrumento adecuado para a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, e todo iso, nun ámbito xeográfico determinado, a Comunidade Autónoma de Galicia. Por tanto, había que pasar a analizar e a valorar aquelas medidas ou disposicións –cláusulas– contidas nos convenios colectivos autonómicos e de ámbito inferior e dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral por razón de sexo, pero tamén, e moi importante, o contido dos plans de igualdade negociados nas empresas.

Téñase en conta que, desde a aprobación da Lei Orgánica de Igualdade –ano 2007–, todas as empresas teñen o deber legal de negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos traballadores medidas de igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral. Tales medidas pasarán a formar parte do contido dos convenios colectivos en forma de cláusulas convencionais, que serán máis ou menos numerosas, máis ou menos acertadas aos fins pretendidos e que quedarán máis ou menos dispersas ao longo do articulado de cada convenio. É dicir, non é necesario que acrediten unha coherencia e relación interna entre elas, nin que respondan a unha única estratexia. Iso só sucede –ou debería suceder– cando o aludido deber legal de negociar se converte, nos supostos legalmente previstos, nun deber de negociar

plans de igualdade, pois como indica literalmente o propio lexislador, un plan de igualdade é un “conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico da situación”. En fin, como calquera outro plan, ao plan de igualdade presúmeselle certa estrutura e coherencia interna no deseño e elaboración das accións para alcanzar a igualdade real nunha empresa determinada en función da súa particular realidade. En todo caso, a existencia dun plan de igualdade non implica unha negociación colectiva máis respectuosa co principio de igualdade por razón de sexo, e viceversa. A casuística é moi variada.

Coa mostra de convenios colectivos que haberían de ser examinados xa á nosa disposición –en total, foron seleccionados 131–, na que se procurou a maior diversidade e representatividade posible entre distintos sectores, empresas e ramas de actividade, a investigación expúxose cun triplo propósito: a identificación das discriminacións directas e indirectas atopadas, a procura de exemplos de boas prácticas e, por último, se existisen, a mención das accións positivas implementadas. E así foron revisadas distintas institucións xurídico-laborais reguladoras das condicións de traballo e produtividade, que son obxecto de negociación colectiva e nas que deben ser cumpridas as esixencias de igualdade e non discriminación entre mulleres e homes. En concreto, as seguintes: acceso ao emprego e modalidades de contratación, clasificación profesional e promoción interna, retribución e percepcións extrasalariais, tempo de traballo e conciliación, vicisitudes da relación laboral –fundamentalmente, modificación de condicións de traballo–, maternidade e saúde laboral e violencia de xénero e acoso. Cada unha delas conforma os distintos capítulos nos que quedou estruturado o estudo, inaugurados por un introdutorio sobre cláusulas xerais de igualdade de xénero na negociación colectiva.

Tras máis de medio ano de traballo dos autores antes citados, non se pode deixar de recoñecer certa liña de tendencia positiva nesta materia. Con todo, e a pesar dos varios anos transcorridos desde a aprobación da Lei Orgánica de Igualdade, aínda quedan moitas lagoas e deficiencias que se deben corrixir.

Como aspectos positivos, sirvan estas breves reflexións para poñer aquí de manifesto a constatación de certa depuración formal da negociación colectiva galega en orde ao cumprimento do principio de igualdade por razón de sexo. Neste sentido, non se atoparon discriminacións directas abertas e o uso da linguaxe non sexista comeza a ser a tónica xeral. Desde unha perspectiva máis substantiva, destacan aquelas cláusulas que melloran o réxime legal dos contratos máis feminizados –tempo parcial e fixos discontinuos–, as que teñen en conta situacións que afectan de forma exclusiva ou maioritaria ás mulleres traballadoras –maternidade, coidado de menores ou maiores– e, por suposto, as que visibilizan riscos e patoloxías exclusivamente femininas.

Como aspectos negativos, sorprende, e moito, a ausencia *quasi* xeneralizada dunha ordenación convencional supraempresarial sobre os termos e condicións da negociación dos plans de igualdade, a pesar da importancia deste instrumento nesta materia nas empresas con determinado persoal. Tamén, o escurantismo duns sistemas convencionais de clasificación profesional nos que non se exteriorizan os criterios de encadramento empregados, o

que obstaculiza a detección e corrección de rumbos de xénero no proceso de encadramento. Se a iso se une a segregación horizontal e vertical existente no mercado de traballo, atopamos nos convenios colectivos estudados unhas táboas salariais repletas de discriminacións indirectas, o que se traduce en que os postos mellor remunerados –tanto nas partes altas como nas baixas das táboas– coinciden, case sempre, cos postos e actividades masculinizadas. E moi mellorable, tamén, é a ordenación convencional dos dereitos de conciliación, tan relevantes para a consecución da igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, pois, con carácter xeral, os convenios limítanse a efectuar declaracións programáticas. Bótase en falta, ademais, a regulación de medidas que favorezan a corresponsabilidade e que contrarresten a flexibilidade horaria que o lexislador, a pesar das reformas de marzo de 2019, aínda segue recoñecendo en favor da empresa sen unha simétrica que favoreza a atención das obrigacións privadas das persoas traballadoras.

Desde logo, que o compromiso dos negociadores vai ser fundamental para superar estas carencias, pero non só deles. Todos temos a nosa cota de responsabilidade segundo o papel que teñamos asignado no mundo das relacións laborais: o lexislador, a administración, o goberno, a inspección de traballo, a xudicatura e tamén os estudosos do dereito laboral. O compromiso é de todos e todas, de todas as persoas, na procura e consecución dunhas relacións laborais igualitarias e sen discriminacións entre traballadoras e traballadores.

A quimera da protección internacional das vítimas de trata sexual estranxeiras

Inmaculada Montalbán Huertas

Maxistrada do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía

Agradezo a oportunidade de escribir en Falamos de Feminismo da Valedora do Pobo de Galicia. Entre outras razóns, porque me permite poñer en valor as figuras institucionais que supervisan a eficacia dos dereitos da cidadanía e sinalan os defectos da administración. E é que foi con ocasión da lectura dun Informe da Defensora do Pobo de España que xurdiu o meu interese sobre a efectividade dos dereitos de protección ás vítimas de trata sexual estranxeiras.

No Informe do ano 2012 mostraba a súa preocupación por “a práctica detectada por parte do organismo encargado do exame e resolución das solicitudes de protección internacional que, con carácter xeral, exclúe toda solicitude de protección internacional baseada no feito de ser ou ter sido vítima de trata, alegando que non ten encaixe xurídico na Lei reguladora do dereito de asilo e da protección subsidiaria, e que estes casos deben ser reconducidos á Lei de Estranxeiría”. No ano 2016 reiteraba que “a Administración española considera que a trata de seres humanos non debe incluírse na protección internacional, opinión coa que discrepa esta institución e o ACNUR. Segundo se puido coñecer en 2015 e no primeiro trimestre de 2016 non houbo resolucións favorables á concesión de estatuto de refuxiado ou protección subsidiaria a vítimas de trata”.

A Comisión Española de Axuda ao Refuxiado (CEAR) difundiu que, a partir do último trimestre de 2016 e primeiro de 2017, as autoridades españolas recoñeceron a protección internacional a doce mulleres que foran vítimas de trata con fins de explotación sexual e tiñan fundados temores de volver ao seu país polas represalias. Con todo, a ausencia de publicidade destas resolucións impide afirmar que exista un cambio de tendencia; pois, nalgúns destes casos, as mulleres tamén sufriran persecución por outros motivos de xénero –de maneira que se poderían superpoñer varios motivos de persecución–, e con frecuencia a administración non explica o motivo concreto no que fundamenta a concesión.

Con estes antecedentes queda por determinar a resposta xudicial ás peticións de protección destas vítimas. Pois ben, a análise das sentenzas ditadas polo Tribunal Supremo, no primeiro quinquenio de vixencia da Lei 12/2009, reguladora do Dereito de Asilo e da Protección Subsidiaria, corrobora datos sociolóxicos en relación ao compoñente de xénero que atravesaba a normativa contra a trata sexual e reafirma a necesidade da perspectiva de xénero para a comprensión do problema social e de dereitos humanos que subxace no litixio. Da lectura

das referidas sentenzas podemos obter datos de interese que expoño no meu traballo “Trata Sexual de Mulleres: novas claves para o dereito de asilo”, na publicación: A trata de seres humanos. O Dereito e a escravitude no século XXI (2017). Colección: Cadernos Dixitais de Formación Nº volume: 56 Ano: 2017.

Nesta breve reflexión destacarei un dos principais argumentos utilizados para a desestimación xudicial do dereito de asilo: a ausencia de proba ou acreditación dos elementos da “persecución ou do temor para ser perseguida ou a sufrir dano grave”. Elementos cuxa apreciación depende maioritariamente da valoración do testemuño da solicitante que alega ser vítima de trata, a quen a xurisdición contencioso administrativa adoita aplicar o test ou estándares de “credibilidade” que a xurisprudencia penal construíu para recoñecer eficacia incriminatoria á declaración da vítima como testemuña de cargo. Esta constatación resulta claramente perturbadora para a aplicación das normas de protección internacional, que teñen unha natureza tuitiva e non responden os principios do proceso penal, necesariamente máis ríxidos despois de que entra en xogo o *ius puniendi* do Estado.

Ante esta constatación, é importante ter en conta o vínculo entre o concepto de “discriminación” (base e causa última da violencia de xénero) e a definición do Convenio de Istambul de 2011 da trata sexual de mulleres como violencia de xénero. Esta vinculación permite que avogacía e xudicatura active a previsión da Lei de Igualdade de inversión da carga da proba, e así superar un dos máis importantes obstáculos para a efectividade da Protección Internacional.

Desta maneira e xa que nos atopamos no ámbito do dereito administrativo e do proceso contencioso administrativo, corresponderá á Administración demandada probar a ausencia de discriminación e o órgano xudicial, a instancia de parte, poderá solicitar, se o estimase útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes sobre a realidade das circunstancias alegadas. Esta conclusión está legalmente habilitada polo artigo 60.7 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso Administrativa, en redacción dada polo artigo 13 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Criterio recollido na “Guía de Criterios de Actuación Xudicial fronte a Trata de Seres humanos”, realizada por un Grupo de Traballo do Consello Xeral do Poder Xudicial e publicada no ano 2018.

En resumo, existe unha restrinxida aplicación institucional do sistema de Protección Internacional e do dereito de asilo ás mulleres estranxeiras tratadas sexualmente. Nun primeiro momento a administración rexeita, polo xeral, as peticións de dereito de asilo baseadas en ser vítimas de explotación sexual; e xa en vía xudicial subsisten importantes obstáculos para revogar a decisión administrativa. Na parte que nos afecta como Poder Xudicial, debemos lembrar que o artigo 9.2 da Constitución Española obriga aos poderes públicos a remover os obstáculos que impidan facer realidade os dereitos e liberdades fundamentais e para iso é fundamental utilizar as claves interpretativas da perspectiva de dereitos humanos, perspectiva de xénero e normas de valoración da proba que permitan facer realidade nas vítimas os dereitos recoñecidos nas leis.

As declaracións históricas de dereitos fundamentais: A quen se recoñece os dereitos que proclaman?

Teresa Pérez del Río

Catedrática (x) de Dereito do Traballo e Seguridade Social

Fron tres as declaracións de dereitos fundamentais máis importantes nos últimos séculos: a Declaración adoptada no seo da Declaración de Independencia dos EEUU (1776), a Declaración francesa de Dereitos do Home e do Cidadán (1789), e a Declaración Universal de Dereitos Humanos da ONU (1948).

As dúas primeiras son sen dúbida resultado da aplicación do principio republicano que instaura os dereitos de liberdade, igualdade ante a lei e división de poderes, e deberían estar todas elas baseadas no principio democrático que recoñece que a soberanía reside no pobo e se exerce mediante representantes libremente elixidos. Como derivada do principio democrático, os dereitos recoñecidos deberían ser asignados a toda a cidadanía, ou se se quere a todos os seres humanos polo mero feito de ter nacido, fora cal fora a súa condición persoal ou social, relixión ou sexo. Pero isto non foi así. Historicamente a relación entre o principio republicano, o principio democrático, os dereitos fundamentais, e a parte feminina da humanidade foi bastante torturada, experimentando avances, pero tamén notables retrocesos.

O denominado espírito republicano tal como foi concibido nos séculos XVIII e XIX, excluíu ás mulleres. Sen dúbida defende que a soberanía radica no *individuo* e exerce directamente ou mediante representantes elixidos por votación. Pero no concepto *individuo* ou *ciudadán* que pode exercer estes dereitos e votar aos representantes que deben facelos realidade, non entran máis que un tipo determinado de persoas todas elas pertencentes ao sexo masculino. As mulleres estaban excluídas.

A doutrina política afirma que o nacemento do espírito republicano en Europa prodúcese coa Revolución francesa, en concreto coa adopción da Declaración dos Dereitos do Home e do Cidadán aprobada pola Asemblea Nacional Constituínte en 1789, vindo considerarse un dos seus documentos fundamentais. Con todo, esta primeira experiencia fracasou porque a idea republicana da Revolución Francesa non se funda no principio democrático. É certo que defende os principios de liberdade, igualdade e soberanía popular, pero non para todos. De feito e polo que aquí interesa, a Declaración de Dereitos do Home e do Cidadán, non estaba a utilizar o masculino xenérico “homes” para referirse a todos os seres humanos, estaba a referirse única e exclusivamente aos *homes* e *ciudadáns* en sentido estrito e nin sequera a todos os homes senón só a un grupo privilexiado dos mesmos. A metade da humanidade, concreta-

mente a feminina, estaba excluída do recoñecemento destes dereitos. Rousseau, un dos seus principais ideólogos estaba moi lonxe de crer que homes e mulleres tivesen que ser recoñecidos como libres e igualmente dignos polo só feito de ter nacido, como pon de manifesto no seu libro *Emilio* e demostra, e critica Mary Wollstoncraft na súa obra *Vindicación dos dereitos das mulleres* en 1792. Este cabaleiro contraeu matrimonio cunha lavandeira analfabeta coa que tivo cinco criaturas das que se desfixo segundo ían necendo, entregándoos en contra da vontade da nai á beneficencia, a l'hôpital deas enfants-trouvés. Nenos sen nome, sen partida de nacemento. Por iso, cando Olympe de Gouges, escritora e revolucionaria francesa, considerada precursora do feminismo moderno, reivindicou a igualdade de dereitos entre homes e mulleres no marco da Revolución francesa, e proclamou en 1791, a *Declaración dos Dereitos da Muller e a Cidadá*, seguindo a mesma redacción que a Declaración masculina, foi primeiro insultada, despois ameazada e finalmente declarada antirrevolucionaria e asasinada na guillotina.

O mesmo ocorrera coa Declaración de Independencia dos EEUU, adoptada en Virginia en 1776. Esta exclusión non comeza a poñerse en cuestión en EEUU ata mediados do século XIX cando no ano 1848 se celebra a Primeira Convención sobre os Dereitos da Muller en Seneca Falls (Nova York) que foi organizada por Lucretia Mott e Elizabeth Cady Stanton. O resultado desta Convención foi a publicación da Declaración de Seneca Falls, documento baseado na Declaración de Independencia dos Estados Unidos, no que as súas autoras denunciaban as restricións, sobre todo políticas, ás que estaban sometidas as mulleres: non poder votar, nin presentarse a eleccións, nin ocupar cargos públicos, nin afiliarse a organizacións políticas ou asistir a reunións políticas. A Declaración de Seneca Falls marca un fito na evolución da democracia porque é o inicio do movemento sufraxista.

O sufraxismo foi un movemento internacional cuxo obxectivo esencial, pero non o único, era a reivindicación do dereito das mulleres para exercer o voto. Orixinado nos Estados Unidos por mor da Declaración de Seneca Falls baixo o lema “se a muller pode subir ao cadalso tamén pode subir á tribuna”, coñeceu unha forte implantación no Reino Unido, desde 1865 o movemento estendeuse a gran parte dos países europeos e constitúe o xerme do posterior movemento feminista. A este movemento pertenceron John Stuart Mill, Harriet Taylor Mill, Emmeline Pankhurst entre outras persoas. En España, país en que debido á oposición frontal dos políticos conservadores e ao poder da Igrexa católica o sufraxismo apenas tivo relevancia antes da II República, as líderes deste movemento foron Clara Campoamor e Carmen de Burgos, a primeira das cales como é sabido conseguiu que se recoñecese o dereito de sufraxio activo ás mulleres. O sufraxismo británico pola contra foi especialmente activo. As reivindicacións do movemento fóronse ampliando, pasando a incluír, ademais do dereito de voto, o dereito das mulleres para recibir o mesmo salario que un home polo mesmo traballo, o dereito para ser as titoras legais dos seus fillos xunto aos pais, e a súa incorporación á carreira xudicial. O sufraxismo evoluciona a mediados do século XX cara ao movemento feminista que asume os mesmos obxectivos: o dereito ao voto e ao exercicio do poder, a incorporación da muller ao traballo, a mellora da educación, a capacitación profesional e a apertura de novos horizontes laborais, a equiparación de sexos na familia para evitar a subordinación da muller e a dobre moral sexual.

Podería definirse o feminismo como o movemento social e político que supón a toma de conciencia das mulleres como grupo ou colectivo humano e dalgúns homes, da opresión, dominación, e explotación de que foron historicamente e aínda son obxecto por parte do sistema patriarcal, o cal as move á acción para a liberación do seu sexo, reclamando todas as transformación tanto económicas, como políticas, filosóficas, xurídicas e mesmo familiares que a sociedade requira.

Como resultado desta loita primeiro sufragista e posteriormente feminista, a ONU, mediante a Declaración Universal de Dereitos Humanos, xa desde a súa denominación, e por primeira vez de maneira formal na historia, inclúe entre os suxeitos aos que estes dereitos deben ser recoñecidos ás mulleres. Máis aínda, trátase dun documento decisivo na loita pola igualdade entre homes e mulleres. Na adopción desta declaración xogou un papel decisivo como presidenta da Comisión de Dereitos Humanos das Nacións Unidas, Eleanor Roosevelt, esposa de Franklin Roosevelt, que foi presidente de 1933 a 1945. A loita da sra. Roosevelt en favor dos dereitos civís levaron ao Presidente Harry Truman a nomeala “Primeira Dama do Mundo” polos seus logros humanitarios. Ao longo de toda a súa vida, Eleanor, a feminista que cambiou o mundo, traballou moi duramente para conseguir a aceptación e implementación dos dereitos establecidos na Declaración. O legado das súas palabras e o seu traballo aparece nas constitucións de gran número de nacións e nun corpo de lei internacional en evolución que agora protexe os dereitos de homes e mulleres por todo o mundo.

Este documento foi clave para todas as conferencias e resolucións universais sobre os dereitos das mulleres que se adoptaron posteriormente: o 18 de decembro de 1979, a Asemblea Xeral das Nacións Unidas aprobou a *Convención sobre a eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller* (CEDAW) que foi a culminación de máis de 30 anos de traballo da Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller, órgano creado en 1946 para seguir de preto a situación da muller no mundo e promover os seus dereitos. As Nacións Unidas organizaron conferencias mundiais sobre a muller, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Beijing (1995). Esta última, a cuarta marcou un importante punto de inflexión para a axenda mundial de igualdade de xénero. A Declaración e a Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constitúen un programa en favor do empoderamento da muller e na súa elaboración tívose en conta o documento crave de política mundial sobre igualdade de xénero: a Declaración de Dereitos Humanos. O seguimento e vixilancia da súa aplicación prodúcese cada cinco anos a través de Conferencias Internacionais que se denominan Post Pequín.

A pesar de todas estas declaracións, e da puxanza durante o século XX, primeiro do movemento sufragista e despois do feminista, os datos estatísticos poñen de manifesto que a situación das mulleres segue sendo discriminatoria en todo o mundo incluída España, é dicir, frontalmente contraria ao dereito fundamental á igualdade que formalmente se lles recoñece na Declaración Universal de Dereitos Humanos da ONU e os documentos de desenvolvemento, como periodicamente pon de manifesto o Índice de Brecha Global de Xénero do Foro Económico Mundial. Tendo en conta o sinalado ata aquí, o movemento feminista debe seguir existindo en tanto as declaracións de dereitos humanos sigan sendo sistematicamente inaplicadas polo que se refire á igualdade de xénero en todos os países do mundo.

A educación como garantía nuclear fronte á discriminación da muller

José Julio Fernández Rodríguez

Universidade de Santiago de Compostela

Se reconstruímos un famoso aforismo medieval, poderíamos dicir que “a educación faravos libres”.

En efecto, unha educación de calidade, inclusiva e fortalecida democraticamente, permitirá á cidadanía ser consciente da relevancia da liberdade innata ao ser humano. Unha liberdade en sentido lato, na que se integran os dereitos fundamentais que recoñecen as constitucións democráticas. Ademais, esta educación de calidade asegurará que as persoas coñezan os instrumentos para defender tal liberdade e manifesten respecto polos dereitos de terceiros.

Así as cousas, non resulta esaxerado empregar un título como o que propuxemos neste artigo: a educación revélase como unha garantía nuclear fronte á discriminación. Unha discriminación, como é sabido, é unha “desigualación” inxustificada que aparece como especialmente grave ao atentar contra a dignidade. A etnia, o sexo ou o nacemento seguen ofrecéndonos rexeitables casos de discriminación, que ás veces, mesmo, se solapan. E a muller, nesta tesitura, segue padecendo os problemas dos déficits educacionais daqueles que persisten en discriminála.

Socioloxicamente falando, a educación de calidade servirá para superar en gran parte as situacións que discriminan á muller, e as consecuencias perniciosas que conlevan en distintos ámbitos. É máis: só coa educación se poderá dar o salto que necesitamos na actualidade para superar a secuela da discriminación. Un par de exemplos serven para ilustrar a nosa posición.

Un primeiro exemplo sería a sorprendente capacidade de resistencia e reprodución do que poderíamos denominar machismo. Cunha educación correcta unha persoa non pode pensar que un home é superior a unha muller, senón simplemente que é diferente, cuns trazos e características distintas, aínda que cunha igualdade xurídica básica derivada da mesma dignidade. A idea de preponderancia ou prevalencia do home é un inxustificado constructo cultural que se pode eliminar con educación de calidade.

Outro exemplo poden ser as ausencias de denuncias ou os erros en tales denuncias. Aquí percíbese unha falta de compromiso cidadán pola mellora do sistema de protección e, mesmo, unha baixa ética pública. É certo que pode haber razoables circunstancias sociolóxicas de

presión que desactivan a resposta da agredida. Pero coa debida formación poderá afrontar tales presións e superar os obstáculos que supoñen.

E que é a educación de calidade da que estamos a falar? É unha educación que logra transmitir eficazmente os contidos e que desenvolve con éxito o proceso de ensino-aprendizaxe. E no que agora nos interesa, é tamén unha educación que parte dos valores constitucionais, que funcionan como o marco delimitador de todo o proceso. Esta educación de calidade, con estratexias horizontais e verticais, debe inserirse no Estado Social para chegar a todas as persoas con independencia da súa condición. É máis, debería servir para instrumentar estratexias específicas en casos que poderían resultar problemáticos (inmigración, outros modelos de familia, minorías étnicas...). Trátase, por tanto, de buscar unha educación inclusiva e integradora, solidaria, accesible, con orzamento suficiente, apoiada na tecnoloxía e eficaz. Unha educación que non limite ás persoas polo seu xénero ou sexo, e que fuxa de roles estereotipados que marcan trazos sexistas. Para todo iso débese actuar tanto no contido educativo dos programas como no material empregado e a actitude do profesorado.

Así é, a implementación destas cuestións require de profesorado debidamente formado, o que non sempre sucede. Requírese por tanto elementos específicos para formar ao profesorado en compromiso constitucional e fortalecemento democrático.

Por tanto, a educación de calidade non é obviamente neutral, senón que, como dixemos, posúe elementos axiolóxicos que se conectan cos valores e principios constitucionais, entre os que brilla o comentado de igualdade e non discriminación. Ademais, aínda que se centre nos ensinos regrados (sobre todo no ensino básico) debe operar no conxunto da sociedade, tamén en actividades formativas non regradas para persoas de diferentes idades.

De todos os xeitos, hai algo que non estamos a facer todo o ben que deberíamos. Sabemos *grosso modo* o que debe ser a educación de calidade, e a necesidade de formar cidadanía comprometida e profesorado con capacidade para impartir tal formación. Con todo, a realidade e as estatísticas móstrannos a persistencia de discriminacións contra a muller. Entón, parece claro que existen deficiencias no sistema educativo, que impiden a erradicación desta problemática, ou, polo menos, reducila a unha pequena dimensión. Quizá os cambios na lexislación educativa ao longo do actual período democrático fixesen un fraco favor á consolidación de niveis máis altos na calidade educativa. Esperemos que no futuro próximo os responsables públicos actúen con máis tino, e non só con ínfulas partidistas, lexítimas, pero ás veces afastadas do rigor técnico que esixe algo tan vital como a educación das persoas.

As mulleres do norte, tan preto e tan lonxe

Emma Rodríguez Rodríguez

Profesora Contratada Doutora (Acreditada a Titular) de Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
Universidade de Vigo

Ao pensar na igualdade entre homes e mulleres inevitablemente reparamos na repartición equilibrada das responsabilidades da vida, tanto no ámbito do emprego, como no sector máis íntimo e privado, na asunción de responsabilidades compartidas dentro do noso fogar. Esta perspectiva non é nova, nin moito menos, aínda que cada vez é máis próxima á opinión pública e demandada en calquera familia no día a día. Quere isto dicir que as nais e mulleres de hoxe son máis “modernas” que as do século XX? Pois non o creo, sinxelamente evolucionaron cos tempos e coas leis que nos viñeron do norte de Europa.

Non é casualidade que a primeira Directiva que recoñece o permiso parental, por tanto, norma legal vinculante para os estados membro da Unión, vexa a luz baixo a presidencia de quenda sueca. Este fito de mediados da década dos noventa é unha manifestación clara da importancia que sempre implicou a igualdade entre homes e mulleres, en todos os aspectos, para os países do *Nordic Model* –Noruega, Suecia, Finlandia, Islandia e Dinamarca–.

É certo que son sociedades profundamente marcadas co aceno de identidade do feminismo. Pero, o que é menos coñecido, é que non xorde da causalidade ou directamente do matriarcado das tribos viquingas –como agora puidemos comprobar en magníficas series de televisión–. A pesar do mito ou a lenda que unxiron a súa historia cun halo de superioridade feminina case innata, foron as leis nacionais as que impuxeron certas obrigacións de coidado respecto dos fillos e implicacións no fogar, a máis diso as importantes sancións que implicaba saltalas. Así que foi o lexislador quen se meteu nos fogares para repartir os quefaceres, si, algo tan pouco liberal e que os levou a converterse nos países máis prósperos e con mellores clasificacións en calidade de vida.

Estes pobos creceron e expandíronse grazas á pesca, ás conquistas de novos territorios que o levaron mesmo a disputar o trono de París ou de certos condados ingleses, tarefas todas elas vinculadas directamente ao xénero masculino, con presenza feminina minoritaria. A maternidade protexíase e venerábase como a base na que se apoiaba a riqueza duns territorios cunha terra infértil e unha climatoloxía moi dura para o desenvolvemento vital, case de calquera ser vivo. E, tras as guerras pola delimitación das súas propias fronteiras, a súa pirámide poboacional viuse sacudida con forza polas guerras mundiais, especialmente a Segunda. As súas abruptas peculiaridades xeográficas que hoxe son un atractivo turístico, nesa época colocáronos nunha situación estratéxica moi vantaxosa para refuxiar aos temidos submarinos alemáns. As atrocidades que os habitantes destes pobres territorios soportaron, minguaron ata o extremo á poboación masculina, ao ser recrutados para servir nas batallas máis duras. As mulleres,

vítimas de todo tipo de atropelos que agora evito describir, armáronse máis que nunca coa valentía das viquingas e comezaron a ocuparse de todo un pobo arrasado polos abusos duns e outros.

Algunhas destas mulleres conseguiron non só saír adiante, senón tamén prosperar con explotacións agropecuarias –Finlandia, antes de Nokia era un pasteiro para ovinos, como o describen as crónicas da época– e estudar en prestixiosas universidades inglesas ou alemás. Dinamarca, por estar máis próximo ao continente europeo, mantivo un nivel de vida máis próximo aos países do sur e tamén acolleu importantes núcleos de estudo e de formación para mulleres. Así que si, as mulleres do norte facendo honra a esa herdanza viquinga, non só resucitaron unha sociedade sacudida e vilipendiada pola guerra, senón que a fixeron crecer, organizárona á súa medida, reclamando a economía dos coidados como un motor fundamental que leva implícito o recoñecemento da verdadeira igualdade entre os xéneros. Foron movementos feministas expansivos que contaxiaron ás súas veciñas xermanas, pero que parecía perder fol a medida que descendía aos destinos europeos de “sol e praia”.

Islandia converteuse na locomotora deste movemento feminista que tras as primeiras folgas dos anos sesenta, desembocaron na primeira gran mobilización en 1975 –acudiron o 90 % das islandesas– pola igualdade de dereitos e a conciliación laboral e familiar. Pouco despois, crearon o “Consello de Mujeres” a través do que conseguiron alcanzar o 30% de representación parlamentaria. Pero, nesta incorporación da muller a postos de representación da vida pública, destaca que Islandia foi o primeiro país do mundo en elixir a unha presidenta en 1980, Vigdís Finnbogadóttir, unha nai solteira que se mantivo no cargo 16 anos.

As políticas públicas que se impulsaron desde entón nos diferentes países nórdicos contemplaron a igualdade entre os xéneros desde unha perspectiva verdadeiramente transversal e primordial. A economía de calquera destes países non se concibe sen as altas taxas impositivas que se destinan, nunha gran medida, ao apoio das políticas de conciliación. Na década dos anos 2000, o lexislador noruegués non dubidou en sancionar seriamente ás empresas que non contasen cunha cota concreta de mulleres nos seus consellos de administración, cota que goza de carácter progresivo ata alcanzar a paridade. Tampouco, anos antes, Suecia reprimiuse ao establecer multas importantes para quen, gozando do permiso parental, estivesen noutros quefaceres lúdicos –xogos de inverno– ou non tanto –cazando salmón–. Os permisos parentais convertéronse en obrigatorios e intransferibles, apartándose de políticas proteccionistas cara ao sexo feminino que seguían enarborando países como Alemaña. As últimas normas que aprobaron van na liña de eliminar a brecha salarial, co éxito de reducilaxa ao 5%, fronte á media do 16% do resto dos países da Unión.

Algúns dirán que é fácil conseguir isto en países pequenos, con xentes afeitas a isto da igualdade real entre os xéneros, que xa o levan na súa esencia, mesmo se alega que teñen petróleo e por iso poden investir nestas cousas. O certo é que non creo que sexa nada diso, simplemente paréceme que é unha cuestión de elixir como deter o poder, como investir os recursos e aplicar ou desenvolver políticas públicas. Teñamos presente que o feminismo é un movemento democrático que busca a igualdade e loita contra a discriminación no emprego e na vida, en xeral. Igual que IKEA, veu do norte para quedar, máis aló da complicación que ás veces implique encaixar as pezas.

Concepto de xénero no Convenio de Istambul e xénero en España

María Belén Rubido de la Torre

Maxistrada, Decana dos Xulgados de Pontevedra

En España houbo unha concienciación certamente loable cando se fala de violencia sobre a muller. Nesa tan escura estatística que ano tras ano nos mergulla no máis profundo da desigualdade, atacando o máis primordial do ser humano: a súa dignidade, a súa liberdade, a súa vida.

E nese marco propicio, tras varios intentos lexislativos por agravar as condutas violentas contra as mulleres, propiciar mecanismos de protección penal, social, asistencial pero sen unha visión integral, apróbase a LO 1/2004 do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

Esta lei, no seu artigo 1, xa nos marca o “obxecto da Lei” pretendendo con ela “actuar contra a violencia que, como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, exércese sobre estas por parte de quen sexa o fosen os seus cónxuxes o de quen estea o estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia”.

Inicialmente ao fixar o ámbito subxectivo desta norma, prevíase que se tomarían medidas “de protección integral cuxa finalidade é previr, sancionar e erradicar esta violencia e prestar asistencia ás súas vítimas”, que por remisión ao parágrafo anterior, eran as mulleres no que se chaman “vítimas directas”.

Pero isto sen dúbida deixaba á marxe vítimas polo menos tan directas como as mulleres que sofren esta violencia no ámbito da súa relación de parella: os menores, máis vulnerables ás accións violentas pola súa especial desprotección dentro deste ámbito e que sempre sofren este tipo de violencia sobre as súas nais, a veces de maneira brutal.

Por iso tiña todo o sentido que fose unha disposición da Lei Orgánica 8/2015, do 22 de xullo, de modificación do sistema de protección á infancia e á adolescencia, a que acordara que agora, no Dereito español, son vítimas directas da violencia de xénero “as mulleres, os seus fillos menores e os menores suxeitos á súa tutela, o garda e custodia, vítimas desta violencia”.

A nosa Lei, define a violencia de xénero como “todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións o a privación arbitraria de liberdade”.

No obstante pese a esta introdución dos menores como vítimas directas, a nosa Lei integral sinala que son vítimas de violencia de xénero a muller “quen sexa o fose o seu cónxuxe o sobre persoa que estea o estivese ligada a el por unha análoga relación de afectividade aínda sen convivencia”.

Polo que se opta polo Lexislador do 2004 por sancionar dentro deste concepto de “violencia de xénero” a que se produce no marco das relacións de afectividade home/muller, sexa ou non esta relación de afectividade no marco dunha convivencia doméstica ou non, con/sen fillos en común, estea vixente o no.

A aspiración da LO 1/2004 era tratar de protexer de forma integral a muller e por extensión os seus fillos de quen sendo a súa parella ou téndoo atacaba de forma violenta os bens xurídicos esenciais de toda persoa (liberdade, liberdade sexual, seguridade, liberdade, integridade corporal e saúde mental e a vida).

Que supón el Convenio de Istambul nesta tarefa de erradicación de toda forma de violencia contra a muller?

O Convenio supón un fito tras un longo proceso de concienciación contra a violencia sobre as mulleres xa na Recomendación del Comité de Ministros del Consello de Europa, sobre a protección das mulleres contra a violencia adoptada el 30 de abril de 2002.

O Consello de Europa pretende ser proactivo á hora de implementar mecanismos no só políticos senón tamén xurídicos, para conseguir a igualdade de mulleres e homes, marcándose un fito que establece unha senda que no ten camiño de retorno, nunha chamada de alarma ante situacións extremas de desigualdade plasmadas en accións que deben si ou si non só rexeitarse polos países europeos do ámbito do Consello de Europa senón ademais previr e sancionar toda forma de violencia contra as mulleres e a violencia doméstica.

Es por iso que cando se aproba polo Comité de Ministros del Consello de Europa o 7 de abril de 2011 en Istambul, este Tratado Internacional marca un camiño que xa no se vai a abandonar e que guiará a os países nas súas futuras lexislacións.

Porque no só é a chamada “violencia doméstica contra a muller” (producida no marco das súas relacións familiares) a que se castiga, senón que é moito máis ambiciosa a pretensión do Convenio de Istambul: é protexer contra toda forma de violencia despregada contra ela polo feito de ser muller. De ser nena. De ter nacido integrada nun rol que se impuxo de maneira constante na historia introducindo *ab initio* un “hándicap” que só un dos dous sexos ten que superar.

A violencia contra a muller recoñécese no Convenio como unha violación dos dereitos humanos e como unha forma de discriminación, considerando responsables aos estados se no responden de maneira adecuada. Xa non podemos ser espectadores os estados ante seme-

llante violencia. Faise cómplices aos estados que no dan un paso adiante para erradicar esta violencia.

Pero fixémonos no artigo 3 do Convenio por ver que ambicioso é o ámbito da violencia:

A “violencia contra as mulleres” é toda violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designará todos os actos de violencia baseados no xénero que implican o poden implicar para as mulleres danos o sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica o económica, incluídas as ameazas de realizar os ditos actos, a coacción o a privación arbitraria de liberdade, na vida pública o privada.

Por iso é polo que se introduciron na reforma da Lei Orgánica 1/2015, do 30 de marzo, pola que se modifica a Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, introduce unha importante novidade á hora de expandir os efectos propios da violencia sobre a muller máis aló da producida nas súas relacións sentimentais: incorpórase o xénero como motivo de discriminación na agravante 4.^a del artigo 22. A razón para iso é que o xénero como circunstancia motivadora de calquera delito, o “odio” ás mulleres, o mellor dito, ao “rol” que a sociedade imputa ás mulleres, debe ser castigado máis severamente, sendo esta forma de agravación aplicable a todos os delitos.

É importante que a sociedade comprenda que a discriminación na súa forma máis extrema como é no ámbito penal, sancionárase, e que a “violencia contra as mulleres por razóns de xénero” entenderase segundo este Convenio “toda violencia contra unha muller porque é unha muller ou que afecte as mulleres de maneira desproporcionada” polo que fai que mulleres e nenas se vexan protexidas sometidas a unha especial protección para compensar a desprotección histórica que por razón de xénero converteunas en vítimas involuntarias de comportamentos discriminatorios e por extensión delituosos.

Como dicía Ban Ki-moon, a “igualdade para a muller é progreso para todos”.

Igualémonos para progresar, e antes que iso, protexámonos. Ata que chegue un día que xa no sexa necesario. Oxalá poida falarse dese día.

Por unha reconstrucción do mercado do traballo con perspectiva de xénero

Nora María Martínez Yáñez

Profesora Contratada Doutora (Acreditada a Titular) do Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
Universidade de Vigo

Nin nos nosos peores pesadelos, poderíamos imaxinar que a rápida extensión mundial dun novo virus, ía constituír unha ameaza máis na dura contenda que libramos as mulleres para lograr as mesmas oportunidades que os homes no emprego. Pero os fenómenos naturais, cando se manifestan nas sociedades humanas, adoitan reflectir as desigualdades existentes, brindando quizais outra oportunidade para corrixilas.

A crise sanitaria e económica desencadeada pola COVID-19 causou diversos impactos sobre o emprego feminino, porque a segregación horizontal e vertical que atravesamos no mercado de traballo produce unha vez máis unha repartición desigual das consecuencias da pandemia.

Sen dúbida, as profesións máis expostas durante o estado de alarma foron as relacionadas co coidado, sanitario e social, das persoas enfermas e vulnerables. Profesións conformadas na súa maioría por mulleres que ocupan postos de traballo intermedios, aqueles que esixen un contacto directo, físico e emocional, cos pacientes e usuarios. Enfermeiras, xerocultoras, auxiliares e coidadoras de persoas maiores son profesións feminizadas, e entre os médicos a porcentaxe de mulleres supera levemente ao de homes.

Como se destacou de forma acertada, o traballo infravalorado e invisible do coidado ás persoas vulnerables e da atención sanitaria volveuse non só relevante, senón esencial para todos, e así o recoñeceu a cidadanía a través do seu espontáneo aplauso diario. Pero máis aló dese recoñecemento é preciso reparar en que, ante a falta de medios persoais para a protección da saúde pública, durante o estado de alarma dúas Ordes do Ministerio de Sanidade aínda vixentes autorizaron xornadas semanais extenuantes para estas traballadoras, permitiuse a anulación temporal das súas vacacións e permisos, incluídos os de conciliación da vida laboral e familiar, e estableceuse a súa dispoñibilidade permanente fora do centro de traballo para ser convocadas ante calquera eventualidade.

Ademais, en caso de síntomas non confirmados de COVID-19, unha guía do citado Ministerio recomendou a reincorporación ao traballo destes profesionais tras sete días de illamento, se non se rexistrou febre nos últimos días. Condicións laborais extraordinarias e certamente

duras, motivadas pola imperiosa necesidade de protexer a saúde pública e salvar vidas. Pero ao máis alto prezo. Coa exposición dos e das profesionais sociosanitarias a un altísimo risco de contaxio grave e inminente debido á falta de medidas eficaces de prevención de riscos laborais. As cifras publicadas no último informe da Rede Nacional de Vixilancia Epidemiolóxica son elocuentes: dos 40.961 casos de contaxios de persoal sanitario notificados 10 de maio, 31.351 corresponden a mulleres e 9.606 a homes.

A súa conduta foi heroica, pero non son heroínas. Porque se así fóra, a súa heroicidade xustificaría a súa abnegación e a perda da súa saúde entenderíase como un acto voluntario de extrema xenerosidade. Pola contra, son persoas traballadoras, cada unha delas titular dun dereito fundamental á vida e á integridade física, que se concreta nun dereito á protección da súa seguridade e saúde no traballo. Un auténtico respecto e valoración do traballo destas profesionais, na súa gran maioría mulleres, impón aos órganos administrativos e xudiciais o deber de aplicar con rigor a lexislación preventiva, determinando en que casos concorreu unha causa de forza maior capaz de librar de responsabilidade aos empregadores, tanto públicos como privados, sobre os que pesa o deber legal de protección da saúde das persoas traballadoras. Pero quen coñeza o Dereito de prevención de riscos laborais sabe que o concepto de forza maior é moi estrito, e as obrigacións empresariais de seguridade e saúde, en cambio, moi amplas.

Outro efecto completamente oposto da COVID-19 sobre o emprego feminino foi a inactividade laboral. A aplicación dos expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE), tanto suspensivos como de redución de xornada, logrou conter a destrución de postos de traballo durante o estado de alarma. Os ERTEs aplicáronse sobre todo a aquelas actividades non esenciais que o Decreto 463/2020 obrigou a suspender, resultando especialmente afectados os sectores do comercio, turismo, hostalería e servizos en xeral, onde o índice de emprego feminino é moi apreciable. Segundo datos recollidos polo Foro Económico de Galicia, o 48,7% das persoas traballadoras incluídas en ERTEs en Galicia ao 1 de abril eran mulleres, o que indica un impacto maior deste mecanismo sobre o traballo da muller, xa que a taxa de emprego feminino é inferior a esa porcentaxe. A contía da prestación por desemprego percibida durante o ERTE é aproximadamente dun 70% do salario percibido estando en activo; un salario por regra xeral inferior ao dos homes, de modo que a permanencia prolongada no ERTE contribúe a facer máis profunda a brecha retributiva e de protección social que media entre homes e mulleres. As dificultades na recuperación económica de pequenas e medianas empresas que afrontaron perdas durante o estado de alarma e que agora se atopan cunha baixa demanda, arroxará nos próximos meses situacións de concurso e peches, que no comercio, hostalería e sector servizos poden conducir a unha notable perda de emprego feminino.

Por último, non hai que esquecer que as medidas de distanciamento social sobrecargaron as familias con responsabilidades de coidado, ao decretarse o peche de garderías, centros educativos e centros de día. Aínda que a Real Decreto-Lei 8/2020 dispuxo diversas medidas de conciliación da vida laboral e familiar, a súa eficacia foi reducida, pois a maior parte das mulleres que conservou o seu emprego permaneceu no seu fogar, ben por mor dun ERTE,

ben como resultado da aplicación do teletraballo, dominante en sectores feminizados como a Administración Pública e o sector educativo. Será preciso analizar no futuro como afectou esa sobrecarga de responsabilidades familiares ao emprego feminino, con especial atención ás familias monoparentais, encabezadas na súa maioría por mulleres. Haberá que determinar se serviu para desenvolver unha maior corresponsabilidade, cando os dous proxenitores permaneceron no domicilio, ou se, pola contra, supuxo un reforzo do rol feminino de cuidados dentro da familia, sobre todo se, como apuntan os datos, un maior número de homes continuou traballando fora do fogar durante a pandemia. E aínda queda por estimar cantas mulleres perderon os seus empregos entre as máis vulnerables, isto é, traballadoras temporais, empregadas do fogar, pequenas autónomas, etc.

A reconstrución do mercado de traballo non se pode levar a cabo sen unha sólida perspectiva de xénero. É necesario ter en conta no diálogo social, na negociación colectiva sectorial e empresarial, na redacción e actualización dos plans de igualdade e, a nivel público, nas políticas activas de emprego. É vital que a formación para a adquisición de competencias dixitais chegue ás mulleres, posto que as tecnoloxías emerxentes van orientar o mercado de traballo nos próximos anos. Tamén hai que seguir apoiando os proxectos de autoemprego e emprendemento femininos para que poidan xurdir novos liderados. E, ineludiblemente, hai que acometer unha revisión do traballo no sector sanitario e sociosanitario: é preciso enmendar as condicións de traballo e emprego, en particular, os salarios, a dimensión das plantillas, a temporalidade e os termos das contratas. Polo dereito á saúde da cidadanía. E porque non queremos heroes nin heroínas, senón persoas traballadoras e traballo decente.

Mulleres e COVID-19

Gloria Poyatos Matas

Maxistrada. Especialista da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Canarias

As mulleres enfróntanse a problemas específicos na crise do COVID-19 que requiren aplicar unha perspectiva de xénero e medidas de apoio diferenciado, e así vén destacando desde todas as instancias internacionais.

Como ben se sinala desde ONU Mujeres: “o coronavirus golpea tres veces ás mulleres, pola saúde, pola violencia doméstica e por coidar a outros”, por iso o 27 de marzo de 2020, fíxose un chamamento aos gobernos e ás institucións de saúde globais para que teñan presentes os efectos sexuais e de xénero do brote de COVID-19.

O 21 de abril de 2020, o Comité CEDAW emitiu unha nota con orientacións aos Estados parte a protexer os dereitos das mulleres e as nenas da violencia de xénero e a impulsar o empoderamento socioeconómico da muller fronte á crise do COVID-19, en consonancia coa Nota orientativa de Nacións Unidas sobre o COVID-19 e os dereitos humanos das mulleres, do 15 de abril de 2020 e lembrando a declaración conxunta dos dez órganos creados en virtude dos Tratados de Dereitos Humanos de Nacións Unidas do 24 de marzo de 2020, na que se fai un chamamento internacional esixindo respecto dos dereitos humanos no combate do coronavirus, poñendo de relevo o risco desproporcionadamente alto que padecen as mulleres como sustentadoras do traballo de coidados.

O Fondo Monetario Internacional (FMI), en marzo 2020, en relación a España e a evolución da súa economía tras a pandemia, destacou a necesidade de impulsar políticas promotoras dunha maior igualdade de xénero: “A pesar dun progreso significativo nas últimas décadas, a desigualdade de xénero persiste nunha serie de ámbitos, o que segue causando unha considerable desigualdade en termos de emprego e de salario. As políticas para impulsar a igualdade de xénero no mercado de traballo deberían centrarse en potenciar o apoio á familia e ao coidado infantil e promover a flexibilidade nas condicións de traballo”.

A Organización para a Cooperación e o Desenvolvemento Económico (OCDE/OCDE) pronunciouse, nun informe publicado en marzo 2020, sobre a necesidade de integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas que adopten os países na loita fronte á pandemia, tendo en conta as necesidades dos pais fronte ás responsabilidades laborais e do coidado e destacando que son as mulleres, “as que están no centro da loita fronte ao COVID-19”.

Na mesma liña, a Resolución 1/2020 da Corte Iberoamericana de Dereitos Humanos do 10 de abril de 2020 “Pandemia e dereitos Humanos nas Américas”, na que se recomenda aos estados incorporar a perspectiva de xénero a partir dun enfoque interseccional en todas as respostas que dean os países para conter a pandemia.

E a Organización Internacional do Traballo (OIT) no seu informe do 11 de maio de 2020 titulado “A resposta fronte ao Covid-19: fomentar a igualdade de xénero para un mellor futuro para a muller” destaca como as mulleres se viron máis afectadas pola crise sanitaria ao traballar nos sectores máis prexudicados economicamente, ou en traballos informais ou a tempo parcial. Tamén se pon de relevo que se incrementaron os problemas que as mulleres afrontan habitualmente (traballo doméstico, violencia de xénero, acoso) e faise un chamamento aos países para que garantan o retorno a unha normalidade, máis xusta.

Por tanto, debido ás desigualdades de xénero preexistentes, as consecuencias multidimensionais do coronavirus afectaron especificamente ás mulleres. Este novo desequilibrio de xénero obriga aos nosos poderes públicos a dispoñer de mecanismos nacionais reforzados para fomentar o avance da muller, con infraestruturas que aseguren a efectividade do cumprimento das políticas de xénero na abordaxe desta crise sanitaria. Iso non é unha opción senón unha obrigación derivada dos instrumentos internacionais e a nosa normativa interna, que debe levar aos Estados en todas as súas políticas, programas e actuacións fronte ao COVID-19 e que resumimos en dez eixos fundamentais:

Primeiro. As mulleres deben participar e estar igualmente representadas nos procesos de toma de decisións en todo o relativo á abordaxe sanitaria, social, económico ou laboral do COVID-19.

Segundo. Construír un sistema de saúde equitativo combatendo a pandemia mediante programas que teñan en conta as diferenzas biolóxicas e de xénero existentes entre homes e mulleres.

Terceiro. Integrar a perspectiva de xénero nas políticas de prevención de riscos laborais e plans de continxencia fronte ao COVID-19, tendo en conta as diferenzas biolóxicas e de xénero. Previr os riscos psicosociais emerxentes derivados da crise dos coidados, pola concentración e simultaneidade de responsabilidades familiares e laborais, riscos ergonómicos, os factores hormonais e a violencia de xénero no fogar e lugar de traballo (acoso sexual ou por razón de sexo). Os plans de prevención de riscos deben ser revisados téndose en conta a nova realidade laboral cunha mirada de xénero, para garantir o dereito á saúde laboral de mulleres e homes.

Cuarto. Promover unha economía na que os coidados familiares se coloquen no centro de todas as políticas sociais, económicas e laborais facendo corresponsables ao Estado e as empresas. Os coidados non son cousa de mulleres senón intereses humanos universais.

Quinto. Promover o uso das novas tecnoloxías, a dixitalización e o teletraballo, de forma accesible, inclusiva e xeneralizada e con perspectiva de xénero. Especialmente, no sector xudicial, facilitándose o acceso das mulleres á xustiza.

Sexto. Implementar social e laboralmente novas prácticas e políticas de prevención, detección, abordaxe, atención e protección das mulleres e nenas/as fronte ás violencias de xénero derivadas do COVID-19 para soste e impulsar a igualdade de xénero tras a crise sanitaria.

Sétimo. Proporcionar apoios socioeconómicos ás mulleres e adoptar medidas específicas temporais (accións positivas) para evitar as consecuencias do impacto desproporcionado de xénero do coronavirus.

Oitavo. Ter presente a interseccionalidad en todas as políticas e programas implementados por causa do COVID-19, reforzando as medidas de apoio dirixidas a colectivos de mulleres marxinadas (migrantes, desprazadas, xitanas, maiores, persoas con discapacidade, lesbianas, transxénero, recluídas, etc.).

Noveno. Fortalecer a difusión de información e a recompilación de datos precisos e completos desagregados por sexos e idade, en todas as políticas relacionadas con esta crise para detectar os impactos diferenciados e a elaboración de políticas adecuadas.

Décimo. Evitar marxinar, reducir ou eliminar as dotacións orzamentarias destinadas a promover a igualdade (real) e combater a violencia de xénero, especialmente debe darse cumprimento, agora máis que nunca, aos acordos orzamentarios derivados do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero (2017).

O ciberacoso na universidade: á procura das novas estratexias adaptadas aos novos espazos de convivencia

Alicia Villalba Sánchez

Profesora Axudante Doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social.
Universidade de Santiago de Compostela

Dun destino instrumental, as novas tecnoloxías da información e da comunicación evolucionaron ata erixirse nun elemento transformador do comportamento humano. Conci-bidas para transmitir datos, revelaron a súa idoneidade como medio a través do cal establecer, desenvolver e poñer fin a todo tipo de relacións interpersoais.

Recluído nun espazo e nun tempo propios, o cidadán deste século foi perdendo puntos de encontro outrora dados por uns vínculos familiares e comunitarios paulatinamente debilitados. Aqueles foron substituídos por outros virtuais, capaces de unir individuos por mor das súas afinidades, alén do distanciamento físico que medie entre eles. Cando aquela afinidade xorde da pertenza a unha mesma institución, agroman espazos virtuais frecuentados polos uns membros que tamén acostuman a compartilo espazo físico.

Tal acontece coa comunidade universitaria, no seo da cal foi medrando un tecido de relacións dixitais, desenvoltas de xeito paralelo e complementario ás presenciais. Este espazo virtual adquiriu un notable protagonismo dende que a contención do pandemia fixo do distanciamento físico unha regra, devindo así o único onde dar continuidade á actividade universitaria.

Se o andazo puxo de manifesto as vantaxes deste ecosistema virtual, a precipitada migración cara a aquel debe servir como advertencia dos perigos que supón a insuficiente regulación dunha contorna onde a interacción difire substancialmente da tradicional. O illamento que padece o emisor aléntao a unha sobreexposición de pareceres, namentres constrúe unha sorte de “personalidade virtual”, revelando aspectos íntimos que o fan vulnerable ante posibles ataques. Ao mesmo tempo, o antedito illamento recrúa un particularismo a miúdo xerme de actitudes intolerantes.

Neste caldo de cultivo, non é de estrañar que aquelas se traduzan en condutas agresivas dirixidas a unha vítima doadamente localizable e amparadas polo anonimato que aparentan brindar as canles virtuais. Se aos dous factores anteriores se engade o carácter intrusivo dunha tecnoloxía que supera os clásicos límites espazo-temporais, é sinxelo imaxinar a unha

vítima sumida no ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo que no seu momento se pretendeu atallar mediante a aprobación de protocolos destinados a previr e combater o acoso discriminatorio por razón de xénero na universidade.

Reparando na necesidade de acubillar a investigación e a transmisión do coñecemento nun ambiente onde imperase a diversidade e o respecto, as universidades galegas dotáronse tempo atrás de cadanseu protocolo destinado a previr o acoso discriminatorio por razón de xénero.

Trátase de instrumentos inicialmente aprobados ao abeiro da Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres, e deseñados para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo[1], cuxo ámbito de aplicación foi dilatado ata abranguer aquel outro motivado pola orientación sexual, a identidade de xénero[2] ou a expresión de xénero[3] da vítima, seguindo a senda trazada pola Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

Posto que os devanditos instrumentos foron pensados para unha actividade eminentemente presencial, cómpre reformular a estratexia da universidade perante conductas perpetradas no eido dixital, propósito cuxa consecución depende: 1) da tipificación das condutas de recente aparición, 2) da demarcación de espazos virtuais seguros e 3) da formación de tódolos membros da comunidade universitaria para un aproveitamento respectuoso deste novo ámbito.

1. *Tipificación das condutas de recente aparición.* A mutación que este novo espazo desencadeou no xeito mesmo de convivir obriga a redefinir algúns trazos característicos do acoso. O anterior atinxe, por exemplo, á reiteración da conduta prohibida. A permanencia dos contidos publicados ou transferidos a través de canles dixitais, vencellado á súa posible difusión masiva (ou “viral”), permite un impacto crecente que non require dun esforzo activo por parte do agresor para perpetuar o padecemento da vítima.

Non en van autores propugnan considerar que un comportamento é reiterado cando o agresor se contenta con non retirar un contido publicado[4]. Se ben esta readaptación podería lograrse por vía interpretativa, tampouco estaría de máis engadir aos protocolos un listado exemplificativo dalgunhas condutas de novo cuño (v. gr. difusión ou ameaza de difusión de contidos íntimos sen o consentimento da vítima, persecución e contacto coa mesma a través de diversas canles virtuais, publicación de contidos denigrantes en medios dixitais, etc.).

O polimorfismo característico destes comportamentos aconsella consinalos no protocolo cunha dobre finalidade: preventiva, xa que a súa tipificación pode obrar un efecto disuasorio para quen atope a súa actitude reflexada na descrición dos feitos constitutivos de acoso; e defensiva, posto que facilita a identificación da conduta prohibida ao órgano encargado de admitir a denuncia e de declarar a existencia de acoso.

2. *Demarcación e regulación dun espazo virtual seguro.* A proliferación de canles virtuais de comunicación entre os membros da comunidade universitaria esixe emprender unha delimitación espacial. A forza de empregar aplicacións e programas alleos á institución como punto de encontro cotián, a convivencia desbordouse alén do espazo sobre o cal a universidade desprega os poderes que o ordenamento xurídico lle confire. Se non é difícil percibir os riscos que suporía impartir docencia ou traballar fóra das aulas ou dos centros de traballo, é preciso asumir aqueles que comporta a realización desas mesmas actividades nunha contorna dixital situada extra muros do campus virtual.

Dende a entrada en vigor da Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales cobraron relevancia os dereitos dixitais recoñecidos ás persoas traballadoras, entre outros, o de preservar a súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais fornecidos polo empregador, incumbíndolle a este a fixación dos criterios reitores da súa utilización.

Este marco xurídico convida, primeiramente, a investir en espazos de convivencia virtual eficientes que fagan innecesario acudir a canles estrañas á institución. E, seguidamente, a madurar unha normativa que defina con claridade os instrumentos dispoñibles, os seus usos autorizados e a vixilancia que sobre os mesmos se puidera levar a cabo, coa fin de recuperar o control sobre un ágora de que deixou de ser emerxente para consolidarse como habitual.

3. *Formación para a prevención e a actuación fronte a ciberacoso.* O axeitado uso dos instrumentos dispoñibles e a erradicación das condutas violentas perpetradas e, se cadra, propiciadas por este novo ecosistema virtual require dunha reeducación dos seus poboadores.

O anterior implica coñecer os riscos que lle son autóctonos e as regras a respectar. En prol dunha migración proveitosa cara a este novo espazo, é preciso integrar unha formación á cal tódolos colectivos da comunidade universitaria sexan permeables. Posto que hoxe non se entende a investigación ou a docencia sen o apoio tecnolóxico que cataliza o progreso científico e a aprendizaxe, a formación impartida debe abordar o seu manexo eficiente á par que respectuoso co marco xurídico vixente.

Esta formación transversal non impide a necesaria implantación de actividades formativas específicas, destinadas a poñer en coñecemento dos diversos colectivos a normativa destinada a previr e actuar fronte o acoso por razón de xénero, amais daquela chamada a fixar o uso correcto do espazo virtual de interacción. Imponse especialmente valorar a existencia desta formación interdisciplinaria na selección de quen integre o órgano encargado de determinar a existencia de actos constitutivos de acoso.

Suxírese, en definitiva, unha reconstrución conxunta dos que ata agora constituíron dous compartimentos normativos estancos: por unha banda, o destinado á prevención e á loita perante o acoso, en atención aos riscos inherentes ao ecosistema virtual; e, pola outra banda, o regulador do eido virtual propiamente universitario, coa fin de delimitar os dominios da

institución de xeito cuantitativo –trazando os confíns dun espazo seguro– e cualitativo –concretando os poderes fiscalizadores e disciplinarios que aquela ostenta en orde a garantir un espazo plural e libre de violencia.

[1] Véxase o Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo.

[2] Dá fe desta evolución o Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da Universidade de Santiago de Compostela, aprobado polo Consello de Goberno o 29 de xullo de 2016 e modificado o 27 de outubro de 2016 e o 14 de novembro de 2017.

[3] Incorporando unha referencia á expresión de xénero, véxase o Protocolo aprobado polo Consello de Goberno da Universidade da Coruña o 30 de outubro de 2019.

[4] LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “Caracterización jurídica del ciberacoso moral laboral”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (coord.) “La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI”, Wolters Kluwer (Madrid, 2018), p. 374 e URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. “Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales”, Bomarzo (Albacete, 2014), p. 174.

As mulleres investigadoras e o longo camiño cara á igualdade

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Profesora Titular da área Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Universidade Loyola de Andalucía

As mulleres científicas e investigadoras seguen sendo minoría nun mundo dominado por homes, a pesar de que a porcentaxe da súa presenza en todos os ámbitos sexa cada vez máis elevado. Segundo un dato recente da ONU, un 30% dos científicos a nivel mundial son mulleres. A pesar de que esta cifra estea lonxe da paridade, a situación mellorou moito, xa que ata o século XX a participación das mulleres neste terreo era minoritaria, e tamén o recoñecemento á súa tarefa, pois en moitos casos os homes atribuíanse a autoría dos seus descubrimentos. O teito de cristal segue existindo, pero os esforzos para axudar ás mulleres científicas e promover a súa educación e capacitación son cada vez maiores.

Segue quedando moito traballo por facer, e, como sinalan algunhas fontes, hai moitas áreas da ciencia nas que a presenza feminina é aínda testemuñal. Disciplinas como a enxeñería, a informática ou a física non contan apenas con mulleres, e nas universidades, as estudantes que cursan carreiras STEM, acrónimo inglés que agrupa a ciencia, a tecnoloxía, a enxeñería e as matemáticas, non superan o 30%. Así mesmo, segundo un estudo realizado pola Universidade Complutense de Madrid en 2013, soamente un 12% das citas científicas na internet pertencen a mulleres, fronte a un 88% masculino.

Con todo, están a darse pasos, como demostra o feito de que, nalgúns países, a igualdade entre homes e mulleres na investigación sexa case total. É o caso dalgúns países de Europa do Leste; no Sueste de Europa, a media de mulleres investigadoras alcanza un 49%, mentres que, na Unión Europea, esta porcentaxe mantense desde fai máis dunha década no 33%. España supera en seis puntos a media europea, segundo o informe Mulleres Investigadoras do CSIC publicado este ano. Este estudo revela tamén que as científicas lideran máis do 50% dos proxectos de investigación no noso país sobre a COVID-19. Nos contratos predoutorales, a paridade é case total, aínda que entre os profesores de investigación, as mulleres soamente representan o 26,5%.

Un dos principais cambios que se rexistrou nas últimas décadas é que aumentou o coñecemento do papel que as mulleres tiveron na investigación ao longo dos séculos. A historia remóntase a exemplos como Hipatia de Alexandría, considerada a primeira muller científica, Ada Lovelace, pioneira da programación, ou Sophie Germain, que contribuíu á teoría de números e á da elasticidade. Xa no século XX, Marie Curie converteuse na primeira persoa en

recibir dous premios Nobel de diferente modalidade, un de Física e outro de Química. Outra científica recoñecida con esta distinción foi a italiana Rita Levi-Montalcini, que descubriu o factor de crecemento nervioso, unhas proteínas que axudan ao sustento das neuronas e permiten que se formen circuitos sans que evitan a morte celular.

Fóra dos laboratorios, algunhas mulleres realizaron descubrimentos fundamentais para a historia humana, por exemplo Katherine Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson, tres investigadoras matemáticas na NASA que fixeron posible cos seus cálculos a chegada do home á Lúa en 1969. Tamén é interesante apuntar o caso de Jane Goodall, que desde os anos 60 traballa na investigación dos primates e as súas condutas, ou o curioso exemplo da actriz Hedy Lamarr, que inventou un sistema de comunicación que é a base do wifi, o bluetooth e o GPS.

En España, Margarita Salgas, discípula de Severo Ochoa, foi unha das figuras de referencia. Esta biotecnóloga e bioquímica, falecida recentemente, caracterizou a encima ADN polimerasa do virus Phi29. Hai ademais outros exemplos menos coñecidos. Un deles é o de Dorotea Barnés, unha das pioneiras da química española, que chegou a ser doutora e catedrática de instituto, e cuxo traballo foi fundamental para que se incorporasen técnicas como a espectroscopia Raman aos departamentos de química en España.

O desexo de que as mulleres teñan un papel cada vez maior na ciencia e na investigación plasmouse en determinadas condutas oficiais, como a celebración desde 2015 do Día Internacional das Mulleres e as Nenas na Ciencia, ou a creación dunha serie de institucións e organizacións non lucrativas, como a Asociación de Mujeres Investigadoras e Tecnólogas, fundada en 2001, ou a nivel mundial, 500 Women Scientists, cuxo obxectivo é que se oia a voz das mulleres presentes en todos os ámbitos da ciencia.

Hai uns anos, realizouse un experimento social en que se lle pediu a varias persoas que nomeasen a tres científicas. A maioría dos enquisados non soubo identificar a ningunha. Se nunha década esta porcentaxe aumenta, e unha boa parte da sociedade mundial recoñece a importancia das mulleres investigadoras, o obxectivo final estará máis preto.

Coidar a quen nos coida *

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo de Galicia

O Hostal dos Reis Católicos foi erixido, por decisión dos Reis Católicos, coa finalidade de ofrecer hospedaxe e asistencia médica a quen culminaba o Camiño de Santiago. Como se recolle no documento da súa fundación, moitos dos peregrinos pobres e enfermos perecían por non ter quen os recibise e apousentara. Tanto na súa función de hospedaxe, como sobre todo na súa función de hospital, o Hostal, desde o ano 1511, en que finalizou a súa construción, ata a actualidade, é monumento representativo da importancia dos coidados para a sociedade enteira e elemento indispensable para a pervivencia de Santiago como centro de peregrinación.

Nestes tempos da pandemia do COVID-19, evidenciouse intensamente a importancia dos coidados. E tamén se evidenciou que son as mulleres as que están en primeira liña porque son as que asumen o traballo de coidados. Están feminizados o sector da sanidade a todos os niveis (médicas, enfermeiras ou auxiliares), o da dependencia e coidado de persoas maiores ou con discapacidade (tanto as coidadoras non profesionais como as de atención domiciliaria, centros de día e residencias), o coidado de nenas e nenos, o emprego no fogar e o sector de limpeza.

A segregación profesional das mulleres nos traballos de coidado (as paredes de cristal) determinou, desde os primeiros tempos da revolución industrial en que as mulleres e os nenos eran cualificados laboralmente como medias forzas, unhas condicións de emprego e traballo inferiores ás doutros sectores profesionais masculinizados onde os empregos son máis seguros, as retribucións maiores e en xeral mellores as condicións de traballo. E é que así resulta que se ofrece mellor retribución e condicións laborais a quen coida ás máquinas, que a quen coida ás persoas.

Paradoxalmente, as profesións de coidado, desvalorizadas en situacións de normalidade sanitaria, eríxense nas profesións máis necesarias nestes momentos para o tratamento de persoas enfermas e a contención da enfermidade. Non só son as máis necesarias, tamén son as máis expostas ao risco de contaxio. De feito, as persoas contaxiadas en profesións do ámbito sanitario foron maioritariamente mulleres.

Como consecuencia diso, xérase un crecente consenso social e institucional na necesidade de atribuír maior valor ao traballo de coidados en todas as súas variantes. Un consenso que roza a unanimidade cando a opinión emana de organismos de igualdade a todos os niveis. A nivel internacional destacar o chamamento realizado por ONU Mulleres, e o Instituto Europeo de Igualdade de Xénero.

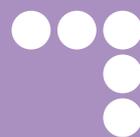
Os desafíos crecentes aos que se enfrontan as persoas dedicadas ao traballo de coidados, maiormente mulleres, deben conducir a unha mellora do seu recoñecemento social que debe traer aparellado unha mellora das súas condicións de traballo, e traballos igualmente remunerados en termos comparativos con outros traballos de igual valor.

Volvamos de novo a mirada ao Hostal dos Reis Católicos, monumento emblemático de Santiago de Compostela e de Galicia enteira. O esforzo de construción entón asumido para coidar a quen viña ao noso país en peregrinación xacobeá, que nos sirva de exemplo para coidar a quen nos visita, para coidarnos a nós mesmos e tamén para coidar a quen nos coida.

**Artigo publicado no Especial do día 25 de Xullo no xornal El Correo Gallego.*

Período 2019-2020

*“Hablamos
de
feminismo”*



Valedora
do Pobo
Galicia

Presentación

La discriminación por razón de sexo es, sin duda alguna, la manifestación de discriminación más extendida espacial (en todos los lugares) y temporalmente (en todas las épocas), manifestándose de todos los modos (desde las manifestaciones más brutales de violencia de género a las manifestaciones más sutiles de paternalismo supuestamente beneficioso), y con la virtualidad adicional de ser una discriminación fácilmente acumulable a otras discriminaciones (como el estado civil: madre y soltera; la orientación sexual: mujer y lesbiana; o la discapacidad).

Su origen no se encuentra en el sexo, sino en las diferencias socioculturales asociadas al sexo entendido como diferencia física: es lo que constituye el género.

Un estereotipo de género es una opinión generalizada, simplificada y prejuiciosa acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Y un estereotipo de género resulta ser nocivo cuando limita la capacidad de los hombres y las mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Estos estereotipos se caracterizan por su omnipresencia, pues pueden aparecer en todas las relaciones humanas, y también por su invisibilidad, pues tendemos a considerar como natural lo que en realidad es un prejuicio, y así se llega a concluir que las mujeres son buenas cuidadoras, mientras que los hombres no, o que en las relaciones de pareja la posición natural de las mujeres es la sumisión. Lo que conduce a calificar de malas madres a las mujeres más dedicadas a su profesión, o a la resistencia a emplear a madres recientes, o a imponer la sumisión a través de la violencia en alguna de sus variadas formas (física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, social, o vicaria). También los hombres que no se atienen a sus roles de género pueden acabar sometidos a tratamientos discriminatorios.

Todo ello obliga a situar a la igualdad de género en la corriente central de todas las relaciones sociales, y en el centro de todas las políticas públicas, para que las aspiraciones, necesidades y preocupaciones de las mujeres se atiendan en la misma medida que las aspiraciones, necesidades y preocupaciones de los hombres.

Más aún cuando, como ocurre con la Valedora del Pueblo, el Estatuto de Autonomía de Galicia de 1981 le atribuye la defensa de todos los derechos reconocidos a la ciudadanía en la Constitución Española de 1978, la cual, a su vez, coloca la igualdad de los sexos como un principio que, con la dignidad, se erige en la antesala de los derechos fundamentales y libertades públicas de la ciudadanía.

Una de las maneras en que la Valedora debe asumir el mandato que le asigna la Constitución y el Estatuto, y que más genéricamente le asigna toda la sociedad, en relación con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es a través de la difusión de los derechos, pues solo quien los conoce bien está en condición de ejercerlos.

El Espacio Hablemos de Feminismo que se abre en la página oficial de la Valedora do Pobo tiene precisamente como finalidad difundir los derechos a la igualdad de mujeres y hombres, a través de las opiniones de personas expertas que periódicamente aportaran sus puntos de vista para que se conozcan mejor los derechos de igualdad y para que se enraice fuertemente la cultura de la igualdad.

Valedora do Pobo

El negacionismo de la violencia de género

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo

Para el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género (Estambul, 2011) la violencia contra las mujeres es “una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres” que designa “todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”. También define el género como “los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres”. Se trata de un concepto decisivo en la comprensión de la violencia contra las mujeres, y de ahí la relevancia de su recepción en un texto con valor normativo, algo que hasta ahora no teníamos en el ordenamiento jurídico español.

Sobre la base de estas definiciones, el Convenio de Estambul obliga a los Estados Parte a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delitos los siguientes hechos, siempre que se cometan intencionadamente: violencia psicológica (artículo 33); acoso (artículo 34); violencia física (artículo 35); violencia sexual, incluida la violación (artículo 36); matrimonios forzosos (artículo 37); mutilaciones genitales femeninas (artículo 38); aborto y esterilización forzosa (artículo 39). También el Convenio de Estambul obliga a los Estados Parte a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que el acoso sexual (en este caso sin exigir una intención) sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones (artículo 40).

De este modo, según el Convenio de Estambul serían constitutivas de violencia de género las siguientes conductas tipificadas como delito en el Código Penal español:

— Violencia cometida por la pareja o ex pareja (que es, en la legislación española vigente, la única manifestación de violencia de género calificada explícitamente como tal violencia de género), y violencia cometida por otros familiares varones (padres, tíos, hermanos o hijos; cónyuge o pareja de la madre), incluyendo la violencia sexual (en particular abusos sexuales a niñas y situaciones incestuosas).

— Femicidio íntimo directo (asesinato/homicidio de una mujer por su cónyuge, pareja, familiar o similar) o relacional (se mata a una persona por su relación con la mujer), y feminicidio no íntimo (se mata a una mujer sin relación con el agresor).

- Delitos sexuales en toda su extensión: violaciones, agresiones, abusos sexuales e imposición de cualquier relación sexual no deseada; violaciones grupales (muy mentadas tras el caso de la manada; en Francia se conocen como *tournantes*).
- Rapto, consistente en el secuestro de una persona con finalidad de acceso carnal que tiene usualmente por víctimas a las mujeres.
- Mutilaciones genitales femeninas.
- Matrimonios forzosos y matrimonios infantiles.
- Sustracción de bebés a madres solteras con la finalidad supuestamente beneficiosa para el bebé de darle una familia decente.
- Abortos forzados, esto es la práctica de un aborto realizado a una mujer sin haber recabado de esta su consentimiento previo e informado.
- Trata de personas (usualmente mujeres y niños o niñas) con fines de explotación sexual; venta de niñas; diversas formas de explotar la prostitución ajena.
- Acoso consistente en el hecho intencional de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otro que le lleve a temer por su seguridad (*stalking*).
- Embaucamiento de niñas o mujeres adolescentes, usualmente a través de nuevas tecnologías, con la finalidad de obtener imágenes sexuales que ellas mismas facilitan, o más genéricamente de obtener cualquier avance sexual (*grooming*).
- Difusión de imágenes sexuales, obtenidas legítimamente en el contexto de una relación sexual consentida que luego se rompe (*revenge porn*) o ilegítimamente, usualmente a través de nuevas tecnologías, lo que en alguna desgraciada ocasión ha conducido incluso al suicidio de la víctima; o amenaza de difundirlas (sextorsión).
- *El upskirting* o fotografiar a mujeres en espacios públicos debajo de la falda.
- Acoso sexual o sexista en el trabajo, o en otras relaciones, que son delictivos en determinadas circunstancias más graves, siendo en los demás casos ilícitos civiles.

Que las víctimas de todas las anteriores conductas sean exclusiva o mayoritariamente mujeres no puede ser una casualidad. Una aleatoriedad de ese calibre no existe en la realidad de la vida. Debe existir una explicación en forma de denominador común que permita explicar tanto la existencia de dichas conductas como su evidente incidencia sobre el sexo femenino. Y ese denominador común es el género. Por ello, la violencia de género no es una casualidad sino que es un fenómeno estructural basado en el género, y así se dice en Preámbulo del Convenio de Estambul: “la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres está basada en el género”.

Considerar que la violencia existe también contra los hombres, bien en el ámbito familiar o bien en un contexto más general, con lo cual la violencia de género no existe como tal violencia de género o, cuando menos, no debe ser tratada de una manera diferente a las demás violencias, es una postura negacionista que no resulta justificable, pues siendo obviamente cierto que los hombres son también víctimas de delitos violentos (y que esos delitos violentos se pueden producir en el ámbito doméstico), de ahí no se puede deducir lógicamente que la violencia de género no exista ni que se debe diluir en el concepto general de violencia dado que, con igual obviedad, debemos concluir que la violencia de género existe con unas características propias que deben ser conocidas para poder luchar contra ella de manera efectiva (y que determinan adicionalmente que la mayor parte de los delitos cometidos en el ámbito doméstico tengan por víctimas a las mujeres), de la misma manera que (por poner ejemplos) la violencia racista, mafiosa o terrorista tienen características específicas que necesitan ser conocidas, y tomadas en consideración en la legislación, para poder luchar contra ellas.

El negacionismo resulta ser una manifestación secundaria de violencia de género, pues si bien quien niega no comete actos de violencia, con la negación los legitima.

Mujer, lesbiana y de minoría étnica

José Julio Fernández Rodríguez

Universidad de Santiago de Compostela

A veces el cine nos ofrece historias de indudable interés sociojurídico, que nos permiten, a pesar de la ficción de la que proceden, reflexionar sobre cuestiones clave que tal vez logren abrirnos un futuro mejor. Además, la narración audiovisual ha demostrado tener gran capacidad de influir en el espectador, lo que se convierte en un interesante elemento de socialización y formación.

En este sentido, la película titulada *Carmen y Lola* (Arantxa Echevarría, 2018) es un ejemplo de lo que estoy comentando. Se trata de una historia de un amor lésbico entre gitanas que evidencia y critica la situación de estas personas. El film, pese a su oportunidad, ha sido polémico, recibiendo ataques de diferente tipo. Sea como fuere, ahora nos sirve de punto de partida para los comentarios que efectuamos a continuación, sin pararnos más en tal obra, y sin que entremos en las denuncias de estereotipos.

Resulta evidente que hay situaciones en las que la discriminación adopta un perfil especialmente intenso. Por discriminación podemos entender una desigualdad que afecta a la dignidad de la persona, que por lo tanto resulta inaceptable en el Estado democrático de derecho. El moderno constitucionalismo se construye desde finales del siglo XVIII luchando contra la desigualdad proveniente del *Ancien Régime*, y de forma progresiva se van alcanzando cotas de igualdad, a pesar de las múltiples barreras en tal proceso. Ya en el siglo XX, las constituciones democráticas y los tratados internacionales de derechos humanos han sentado unas bases que prohíben la discriminación.

Sin embargo, llegados al siglo XXI permanecen situaciones inaceptables, sobre todo cuando se cruzan y superponen varios elementos que las recrudecen. En este sentido, a los problemas que todavía sufren las mujeres, se les suman los propios de una legítima opción de orientación sexual como es el lesbianismo. Un doble yugo que pesa demasiado. Y, para mayor escarnio, formar parte de una minoría étnica genera un tercer peso que destruye anímicamente a la persona. Este contexto puede dificultar el abordaje externo de la situación por parte de agentes sociales o públicos que en otro entorno serían más eficaces en tal labor.

La cuestión se nos revela como terrible al existir una triple discriminación derivada de las estructuras patriarcales que todavía perviven en ciertos sectores de la sociedad. Dichas es-

estructuras son capaces de reproducirse y pervivir sin ninguna otra justificación que la tradición heredada. Incluso, se acude a la tecnología digital para instaurar situaciones de control de la mujer más incisivas y continuas. La falta de empoderamiento de estas víctimas y la ausencia de recursos propios elimina cualquier opción al margen de la que le marca su comunidad.

Es importante que la opinión pública visualice tales situaciones, muy negativas, que cosifican a la persona e impiden una realización aceptable como tales. ¿Cómo se sigue discriminando a una mujer por el hecho de ser mujer? ¿cómo se continúa rechazando a ciertas personas por su elección de orientación sexual? ¿cómo todavía no es obvio que la raza humana es una y que sus integrantes son iguales al margen de la etnia a la que pertenezcan? Preguntas que deben agitar nuestras conciencias y que nos empujan a la movilización desde las distintas posiciones que ocupamos.

A nivel jurídico constitucional la prohibición de la discriminación y la lucha contra la desigualdad están claras. Así, en nuestra Carta Magna se recogen tanto el principio de igualdad formal (art. 14) como el de igualdad material (art. 9.2) y el valor igualdad (art. 1.1). Sobre esta base una amplia normativa de desarrollo concreta distintos extremos. Por lo tanto, no creemos que en España exista un problema de regulación jurídica en este sentido. A nivel internacional también encontramos normativa clara al respecto, como la Convención de Naciones Unidas de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). La cuestión está, por lo tanto, en la verdadera aplicación de estas previsiones de igualdad e, incluso, en el diseño de políticas públicas más eficaces en cuanto a sus objetivos y destinatarios (por ejemplo, puede resultar absurdo hacer una campaña en favor de la igualdad en una facultad de Derecho en detrimento de otra de similar índole en un barrio donde las estadísticas recogen sucesos de discriminación). Estas políticas tienen que servir para fortalecer la toma de decisiones de esas mujeres y empoderarlas social y económicamente.

¿Qué hacer? Al margen de los esfuerzos que deben realizar las autoridades públicas, en prevención y persecución, la verdadera clave es la educación. Una educación abierta y tolerante, fortalecida democráticamente, que trate de superar las situaciones que llevan a la discriminación. El Estado Social tiene que ser muy activo para tratar de que las personas que integran las minorías étnicas accedan y se mantengan en el sistema educativo, y tenga verdaderas opciones de llegar a la educación superior. Solo así, verdaderamente, nos convertiremos en la sociedad democrática avanzada que proclama nuestro preámbulo constitucional y superaremos las disfunciones provenientes de un pasado oscuro.

Víctimas de la violencia de género

Miguel A. Filgueira Bouza

Magistrado Audiencia Provincial de A Coruña

Ciertamente cuesta asumir que tantos casos, sólo algunos, y todos resultan intolerables, con tanta repercusión pública, esa mujer tan joven primero desaparecida y luego hallada en condiciones que bien parece que revelaban que soportó lo que nunca debió pasar, ese triple crimen tan reciente, no tengan la consideración, no integren las estadísticas oficiales (que quizá sea lo que menos importa pero que resulta significativo), de VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, sí, con mayúsculas.

¿Hay una explicación?, claro, aunque sólo legal.

LO 1/2004 de Violencia de Género y debe recordarse que sólo el Estado, el poder legislativo central, tiene competencias para definir los delitos y para diseñar la estructura judicial, ciñó el concepto jurídico penal de la violencia de género, la definición de los delitos específicos, de la competencia de los juzgados especializados, con un presupuesto, la existencia de una relación, vigente o pretérita, matrimonial, o de significación análoga.

¿Decepcionante?, claro otra vez, porque lo evidente, lo que es la violencia de género, resulta indiscutible, pero integró un primer paso, sólo uno primero, aunque lo fue incluso, en muchos aspectos, pionero.

¿Esperanza? No puede perderse desde luego si recordamos que, sencillamente, depende de todos, sí, también de ti.

Y además el camino no ha terminado.

El Estado ha suscrito pactos internacionales, qué importante ese de Estambul, ha llegado a Pactos que así denomina, de Estado. No hace tanto tiempo. Todo conduce por el mismo camino. El que todos podemos comprender.

¿Falta algo? Tengo que decir por tercera vez creo que claro, que claro que sí, que resulta obvio.

Primero la demanda, *el clamor*, de la sociedad, luego sólo que los poderes ejecutivo y legislativo, los atiendan, lo que sin duda ha de suceder si se da lo primero. Sin duda ha de suceder y además es imprescindible.

La violencia de género es lo que es y todos lo sabemos, no llegan, ya, los conceptos pequeños.

Pero, no nos podemos engañar, todo necesita un esfuerzo.

La competencia de los delitos derivados de la nueva definición de violencia, como corresponde, debería asumirla los juzgados especializados, sin duda, y si es mejor especializados, con los medios necesarios, imprescindibles, pues eso, mejor.

Pero estamos en la administración de los recursos escasos... Y en las condiciones actuales la atribución de la nueva competencia colapsaría, ya del todo, los juzgados de Violencia.

¿Estás dispuesto a la inversión en dignidad?

Compromiso, es suficiente.

Pues hablemos de feminismo

Miguel A. Filgueira Bouza

Magistrado Audiencia Provincial de A Coruña

Inadecuado es, sin duda, que escriba con este encabezamiento.

Pues algo leí de Amparo Poch, de aquellas Mujeres Libres, y sin duda también pioneras, pero poco más. Bueno, algún número de la revista Andaina, la que me dio a conocer alguien que, un día, me impresionó por su claridad.

Inadecuado, por falta de conocimiento.

Pero tengo presente el compromiso, no me importa pensar, por mucho que me equivoque.

Feminismo? Femi-nazis, femi-pijas, femi-excluyentes, femi-radicales. Mucho escuchamos. No me gusta. Bueno radicales sí, siempre creí que había que ser radicales, intransigentes, desde luego con la intolerancia.

Feminismo?

Libertad, Igualdad, Fraternidad, decía aquel grito ya antiguo. Quizá no tenga que ver, pero acaso sí.

Incluso de la fraternidad puedo prescindir, llegaría seguramente con lo del imperativo categórico.

Libertad? Presupuesto de todo, para que podamos hablar. Aunque no tengamos que decir aquello de libertad para qué, porque aunque reconocida sea una mera proclama. Libertad sí, pero implica dar a todos capacidad de opción, posibilidades. Ha de poder ejercitarse. Entonces, libertad.

Igualdad, es donde quería llegar.

Implica proscribir la discriminación, por razón de sexo, raza, religión, ideología... Nunca vi añadido, escrito, eso sí, según recuerdo, por razón de cuna. Y no estoy pensando ahora, al menos principalmente, en la aristocracia. En absoluto.

Economía de mercado, creo que se sigue diciendo, antes simplemente capitalismo. Se puede aderezar, pero... Beneficio, plusvalía. Mayor plusvalía, mejor beneficio.

Y los sectores más desfavorecidos, más discriminados precisamente, bien pueden ser los que ofrezcan mayor plusvalía. Sencillamente porque carecen de capacidad de opción. Por una causa u otra. Cronificación de la desigualdad.

La mujer por razón de sexo? Está discriminada. Puede serle reconocida la igualdad de derechos, puede acceder a la educación, pueden ser incluso mayoría aprobando por ejemplo oposiciones prestigiosas, pero lo está. Que no alguna?, pero sí como colectivo. Queda, acaso, la función pública.

Hace años una mujer propietaria de una pequeña empresa me decía, nunca contrataré a una mujer. Plusvalía, beneficio. Y maternidad. De verdad se quiere fomentar?, pues creo que, por ahora, constituye sólo una rémora para muchas cosas. Discriminación por razón de sexo. Que paran más, pero problema de ellas. Por ahora.

También he oído con frecuencia, en estos últimos años, lo de romper el techo de cristal. Aspiración, ya lo digo, que me parece lógica, justa. Acaso debiera ser innecesaria, por darse ya la condición, pero no.

Aunque, roto el techo, por ejemplo, con el mismo número de mujeres que hombres en los consejos de las empresas del IBEX, con tanto más, ya está? Cambiarían por eso las condiciones socio-económicas? De verdad que no lo creo. Y pienso que se trata de eso, de que sean distintas las condiciones socio (hay que cambiar muchas almas), económicas (que no tienen alma).

Y he visto demasiadas mujeres que viven sólo en el sótano, con los pies en el barro, que únicamente aspiran a subir a la planta baja para respirar algo de aire. Mujeres que nunca mirarán al techo, sencillamente porque no pueden.

Injusticia, violencia.

Feminismo, igualdad.

Y las Mujeres Libres, entonces, no permitirán más la violencia, ninguna.

Una reflexión literaria sobre la manada

Isabel Olmos Parés

Magistrada del TSJG

Mi profesión desde hace más de veinte años es la de juez, pero el placer de leer y escribir lo descubrí mucho antes, cuando era niña y escribía novelas imitando a Enid Blyton. Después, los estudios y el trabajo me apartaron de la literatura hasta que hace cuatro años me apunté a un taller colectivo de escritura creativa, Polisemias, que dirigía Pedro Ramos. Ese año publicamos entre todos un libro de relatos, *La muñeca rota*; los cuentos tenían un tema común: la violencia de género.

A raíz del suceso conocido como La Manada de Pamplona, en julio de 2016, decidí que escribiría una novela en la que el protagonista y narrador sería uno de sus integrantes. Me había impactado el hecho de que quienes participaron, no solo eran personas normales y corrientes, sino que algunos tenían como profesión la de proteger a los ciudadanos. Ese es para mí el hecho clave de su dimensión social.

Cuando empezó el juicio de la Manada, en febrero de 2018, la novela con el título de *No duerme nadie* ya estaba escrita y enviada a una docena de editoriales, dónde fue rechazada sistemáticamente. Coincidió ese momento con un extraordinario impacto mediático del juicio, lo que yo no había buscado a propósito; para mí la trascendencia social de la violación múltiple de Pamplona quedó clara desde el primer día.

En enero de 2019, tuve el honor de quedar finalista con esta novela en el I Premio Internacional de novela negra y denuncia social Auguste Dupin de la editorial Distrito 93. Finalmente, en febrero de 2019, una editorial pequeña de Madrid, Editorial MaLuma, se ofreció a publicármela.

No es la primera vez que una novela trata de ficcionar con más o menos exactitud un hecho delictivo. Grandes novelas como *A sangre fría*, de Capote, o *El adversario* de Emmanuel Carrère, a las que no pretendo siquiera compararme, son ejemplos de cómo puede tratarse de forma literaria un hecho delictivo muy mediático, a medias entre la ficción y la realidad documentada, a través de la información directamente obtenida por el autor de los propios delincuentes.

En este caso, el texto solo está inspirado en el caso real, no está basado en él, de modo que me he permitido ficcionar (inventar) todos los entresijos que en mi opinión coexisten dentro de un grupo de esas características, al tiempo que el suceso se enmarca en un contexto más amplio. Y es que la novela trata otros temas. El desencanto de los jóvenes, el sexismo, la

violencia de la sociedad, la droga, el desprecio por las tradiciones, la sexualidad, la homofobia, la xenofobia, la falta de cultura, de valores, el materialismo.

En ese sentido, aunque la novela puede clasificarse como novela negra en atención a que aborda aspectos sórdidos de la existencia humana: el sexo como poder y el grupo como elemento de deshumanización de sus integrantes, también intenta tratar otros temas conexos. Como afirma Dolores Redondo, autora de la trilogía del Batzán, se trata de mezclar el género de novela negra con otros aspectos e intereses que puedan enriquecerla.

Cada uno de los personajes que se pueden encontrar en la novela personifican diferentes aspectos de la sociedad. Por un lado, está el protagonista, Jorge, desencantado con su trabajo y su vida. Va a cumplir los treinta, pero todavía no ha encontrado su sitio en el mundo; junto a él están Alex y Manu. Alex tiene novia y ella lo presiona para ir a vivir juntos. Manu es el único que confía en los vínculos sagrados de los colegas; la manada está por encima de todo lo demás, pero en Pamplona las cosas empiezan a complicarse cuando Jorge conoce a Arantxa y los abandona. Ella puede ser su salvación. Ellos son tan solo tres jóvenes de barrio, de la periferia de Madrid; ellos representan la violencia, en sus múltiples formas, y el sexismo, ingredientes básicos de la novela y también de nuestra sociedad.

En Pamplona conocen a unas chicas vascas de dieciocho años. Su comportamiento confuso, en contra, como diría Paul. B. Preciado, de un heterosexualismo de Estado provoca la confusión de la manada, de Manu, que lucha por restablecer el orden establecido, que no es otro que la heterosexualidad normativa y obligatoria.

También Jorge, el protagonista, tiene un comportamiento sexual confuso. Ese es un factor relevante en la novela; la violencia sexual es también una respuesta, poco elaborada, por supuesto, a una nueva revolución sexual que todavía está por llegar, pero se adivina. En ese sentido, la relación de Jorge y Arantxa representa el prototipo de relación amorosa predominante y que se nos vende en las películas, en las redes sociales y en la publicidad. Nada qué decir en su contra, pero esa relación va a ser sacrificada en aras de objetivos más importantes a juicio del grupo.

Quiero destacar también el hecho de que el punto de vista no es el de la víctima, ni el del policía o detective que investiga, sino que la novela está narrada desde el punto de vista de uno de los miembros de la manada, es decir, de uno de los autores de la violación.

Está narrada en primera persona, de modo que solo conocemos lo que piensan los demás miembros del grupo a través de Jorge; eso implica que el punto de vista de la víctima es prácticamente inexistente. Concebí de ese modo la novela porque eso me permitía ser como una especie de infiltrada, me introduje en la mente de Jorge y de allí no salí hasta el final. Podía haber alternado los puntos de vista, y pasar de Jorge a Alex y luego a Manu, pero construí esos personajes de forma más simple; sus comportamientos y actitudes pasan así por el filtro de Jorge, lo que da un ritmo más ágil a la novela; aspecto éste que también me parecía relevante.

En definitiva, traté de que esas 48 horas en Pamplona tuvieran la misma velocidad que la de una manada real (formada por toros y mansos), cuando recorre un encierro cualquiera de los sanfermines.

He podido comprobar cómo el suceso de la violación múltiple de Pamplona ha movilizó a muchas mujeres de España, como no podía ser de otra forma, pero también a muchos hombres. Espero que todos ellos sean futuros lectores.

Olympe de Gouges (Montauban 1748 -París 1793) : “La mujer nace libre y permanece igual al home en derechos”

Ricardo Pedro Ron Latas

Profesor Titular del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña

Olympe de Gouges nació el 7 de mayo de 1748 y fue bautizada como Marie Gouze en la localidad de Montauban, situada en el suroeste de Francia (capital y prefectura del departamento de Tarn y Garona en la región de Occitania).

Su padre, Pierre Gouze (1716-1750), que se encontraba ausente en el momento de su bautizo, era carnicero, y su madre, Anne-Olympe Mouisset (1714-¿1784?), unos dicen que vendedora de objetos de tocador y otros que sirvienta, era hija de abogado perteneciente a una familia de comerciantes de telas; en suma, una familia de la humilde burguesía dentro del Antiguo Régimen anterior a la Revolución Francesa.

Posteriormente, la rumorología señalará la posibilidad de que su verdadero padre pudiese haber sido Jean-Jacques Lefranc (o Le Franc), Marqués de Pompignan (Montauban 1709-París 1784), un hombre de letras y erudito, e incluso el propio Luis XV, rey de Francia y de Navarra (Versalles 1710-Versalles 1774).

Tal y como sucedía habitualmente en aquella oscura época, fue obligada a casarse (la propia Olympe se refería al matrimonio en general como una tumba de la confianza y el amor) a la temprana edad de 17 años. La boda tuvo lugar en Montauban el 24 de octubre 1765. Su marido, llamado Louis-Yves Aubry (1740-¿1773?), era un oficial del gobernador de Montauban y mucho mayor que ella. Unos meses después del enlace nace el único hijo de ambos, Pierre Aubry de Gouges (Montauban 1766-Guayana Francesa 1803). Pocos años más tarde, su marido fallece, dejándole una renta (se dice que de unos 70.000 francos de la época) que le permitirá trasladarse a París con su hijo de pocos años de edad.

Al poco tiempo de llegar a París, empieza a utilizar el seudónimo de Olympe de Gouges por el que la conocemos hoy, usando para ello el nombre de su madre y el apellido de la familia de su padre. En la capital francesa se dedicará al cuidado de su hijo, procurando otorgarle la mejor educación posible, y a cultivar su verdadera vocación, la literatura. A tal fin, será una asidua de los ambientes literarios del París de la época, lo que a su vez llevará a Olympe a interesarse por la política, publicando diversos escritos de tal carácter.

En París, Olympe acabará creando su propia compañía teatral (a pesar de la misoginia imperante en el ambiente de la farándula), un teatro itinerante, con decorados y disfraces, que actuará por diversas ciudades y pueblos cercanos a París. Al mismo tiempo, se dedica a la ardua labor de la escritura teatral, que se acabará plasmando en más de una docena de títulos.

La primera de sus obras teatrales, “Le mariage inattendu de Chérubin” (localizable en https://fr.wikisource.org/wiki/Le_Mariage_inattendu_de_Chérubin y <https://archive.org>) la publicará en 1786. A lo largo de su vida, Olympe se mostrará como una prolífica escritora, firmando varias decenas de obras teatrales, novelas y panfletos políticos.

Con todo, lo que realmente nos permite considerar a Olympe una mujer extraordinaria y realmente avanzada para su época es su labor política durante la etapa de la Revolución Francesa. Tal y como nos dicen sus biógrafos, en los inicios de la Revolución “independientemente de su teatro político que se jugó en París y en las provincias ..., la pieza que hizo famoso a Olympe de Gouges es la esclavitud de los negros, o el afortunado naufragio, publicado bajo este título en 1792 pero registrado en el repertorio de la Comédie-Française el 30 de junio de 1785 bajo el título de Zamore y Mirza, o El feliz naufragio”.

Se trataba de una pieza teatral de denuncia del sistema esclavista francés, especialmente audaz y arriesgada en el contexto del Antiguo Régimen, que fue aceptada con cierta reticencia por la intelectualidad de la época, y que a ella le valió múltiples amenazas de muerte, especialmente de los dueños de esclavos.

La labor política de Olympe fue especialmente intensa en los inicios de la Revolución Francesa. Según nos confirman sus biógrafos, “en 1788, el Periódico general de Francia (Journal Général de France) publicó dos de sus folletos políticos, tratando uno de ellos de su proyecto de impuesto patriótico que desarrollará más tarde en su famosa Carta al pueblo (Lettre au Peuple). El segundo dibujaba un amplio programa de reformas sociales.

Estos escritos fueron seguidos de folletos que dirigía periódicamente a los representantes de las tres primeras legislaturas de la Revolución, a los Clubes patrióticos y a diversas personalidades como Mirabeau, La Fayette y Necker a los que admiraba. Se calcula que fueron cerca de 30 panfletos. Fundó varias sociedades fraternas para ambos sexos”.

Los ideólogos de la Revolución Francesa fueron inicialmente proclives a aceptar las ideas políticas de Olympe, al tratarse de una firme defensora de las ideas liberales nacidas con la Revolución. No obstante, el desgraciado advenimiento en septiembre de 1793 del denominado reinado de “El terror” llevará a Olympe a combatirlo, acabando sus días delante del verdugo, siendo guillotizada el 3 de noviembre de 1793.

Al parecer, el detonante de su ejecución será una carta enviada a Robespierre, en la que cuestionaba al propio revolucionario y sus métodos. No obstante, sus biógrafos destacan el hecho de que al parecer la animadversión que suscitó en el nuevo poder político (Asambleas

y Convención) vino propiciada sobre todo por sus escritos de carácter político, en los que criticaba sin pudor los desmanes de la época.

Dentro del amplio legado literario y político de Olympe, destaca muy especialmente su labor a favor de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, inicialmente plasmado en alguna de sus obras literarias (por ejemplo, en el cuento oriental *Le Prince Philosophe*, de 1792). Sin embargo, la obra que realmente manifiesta la verdadera grandeza de Olympe será su Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana (<http://www.siefar.org/wp-content/uploads/2015/09/Gouges-D%c3%a9claration.pdf>, o en su edición en castellano <http://cliore.iris.es/n31/derechosmujer.pdf>), que puede considerarse el primer escrito político en abordar la igualdad de género.

La Revolución Francesa fue de hombres, no de personas, esa es la queja de Olympe. Su manifiesto comienza así: “Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Una mujer te hace esta pregunta; por lo menos no le privarás ese derecho. Dime, ¿qué te da imperio soberano para oprimir a mi sexo? ¿Tu fuerza? ¿Tus talentos? Observa al Creador en su sabiduría, observa en toda su grandiosidad esa naturaleza con la cual parece que quieres estar en armonía, y dame, si te atreves, un ejemplo de su imperio tiránico.

Dirígete a los animales, consulta los elementos, estudia las plantas, finalmente echa un vistazo a todas las modificaciones de la materia orgánica, y ríndete a la evidencia cuando yo te ofrezca los medios; busca, prueba, y distingue, si tú puedes, los sexos en la administración de la naturaleza. Allí donde mires los encontrarás mezclados, en todas partes cooperan en armoniosa unión en esta obra maestra inmortal.

El hombre ha levantado sólo sus circunstancias excepcionales desde un principio. Extraño, ciego, hinchado con la ciencia y degenerado —en un siglo de ilustración y sabiduría— en la ignorancia más crasa, él quiere ordenar como un déspota a un sexo que está en la plena posesión de sus facultades intelectuales; él finge para gozar la Revolución y reclamar sus derechos a la igualdad sin decir nada más acerca de ello...”.

De este modo, la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana puede ser considerado el primer escrito jurídico relativo a la efectiva igualdad de género. Su razón de ser no es otra que la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente francesa el 26 de agosto de 1789. Su lectura hoy al igual que entonces nos manifiesta que se trataba de un documento legal redactado por y para hombres.

Esa lacra moral de la Revolución Francesa fue lo que suscitó a Olympe la necesidad de manifestar que los derechos inalienables, naturales y sagrados que en ella se consagraban debían referirse a hombres y mujeres por igual: “Las madres, hijas, hermanas, representantes de la nación, piden que se las constituya en asamblea nacional. Por considerar que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer en una declaración solemne,

los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer a fin de que esta declaración, constantemente presente para todos los miembros del cuerpo social les recuerde sin cesar sus derechos y sus deberes, a fin de que los actos del poder de las mujeres y los del poder de los hombres puedan ser, en todo instante, comparados con el objetivo de toda institución política y sean más respetados por ella, a fin de que las reclamaciones de las ciudadanas, fundadas a partir de ahora en principios simples e indiscutibles, se dirijan siempre al mantenimiento de la constitución, de las buenas costumbres y de la felicidad de todos”.

En el documento Olympe parafrasea la Declaración de 1789, sobre la base de que “la mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden estar fundadas en la utilidad” (artículo 1º). La autora defiende en todo momento la igualdad de derechos, la capacidad y utilidad de hombres y mujeres para legislar: “La ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las Ciudadanas y Ciudadanos deben participar en su formación personalmente o por medio de sus representantes. Debe ser la misma para todos; todas las ciudadanas y todos los ciudadanos, por ser iguales a sus ojos, deben ser igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según sus capacidades y sin más distinción que la de sus virtudes y sus talentos” (artículo 6º).

La Declaración vio la luz pública el 14 de septiembre de 1791, unas pocas semanas después de la publicación de la Declaración de 1789, con el fin (según se afirma por algunos autores) de “alcanzar el universalismo que debió contemplar, desde un principio, la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano”. Lo revolucionario del planteamiento de la autora es innegable. En una época como la suya, expresar ideas como las que se contienen en Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana resulta a día de hoy un acto de valentía y coraje que resulta incluso desconocido en la actualidad por algunas de las democracias más antiguas de la civilización occidental.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la propia Constitución de los Estados Unidos de América, en cuyo texto no existe referencia alguna a la igualdad de género, hasta el punto de que la única enmienda al respecto, que fue aprobada por las dos cámaras de su Congreso en 1972, no fue ratificada en su momento por todos los estados necesarios para ello, por lo que el plazo para su ratificación expiró hace décadas.

El derecho a la presencia

María Amparo Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

A lo largo de la historia de la humanidad la forma en que hemos trabajado ha ido evolucionando en sus manifestaciones y en sus finalidades. De ese trabajo (productivo, creativo, defensivo, competitivo y a veces libre) están compuestos los libros de historia y con él ha ido avanzando nuestra sociedad. Pero detrás de cada persona que ha realizado este trabajo contabilizado en los libros de historia y valorado socialmente ha habido personas que realizaban un trabajo invisible pero imprescindible: podemos vivir sin muchas cosas, apenas con nada, pero nadie puede sobrevivir sin cuidados. Se ve claramente no solo al principio y al final de nuestras vidas, sino también a lo largo de las mismas. Lo describe muy bien Katrine Marçal en su obra “Quien le hacía la cena a Adam Smith”.

Cuando a lo largo de la historia las mujeres han podido realizar este trabajo de cuidado en exclusiva han sido afortunadas porque disponían de la renta para ello, procedente generalmente de un marido, de un padre o de un hermano; cuando no era así, las mujeres han tenido que trabajar fuera del hogar: han sido agricultoras y ganaderas en tierras familiares; han trabajado en los negocios familiares (hostelería), en las escuelas como maestras y en los hospitales como enfermeras. A veces han llevado a bebés a las fábricas y otras veces se han organizado para que algunas mujeres de la familia o de la comunidad se hicieran cargo de los dependientes. Se conciliaba porque no había otro remedio pero era consecuencia de la pobreza. En el Fuero del Trabajo de 1938 el Estado asumía el compromiso de “liberar a la mujer casada de la esclavitud del taller y de la fábrica”.

Al resituarnos de nuevo en el siglo XXI a esta historia “en femenino” de segregación, de pobreza y de resignación la calificamos de discriminatoria y nos alegramos de vivir en un mundo en que las mujeres pueden acceder a todos los trabajos, en el que los hombres participan en el cuidado familiar y donde incluso se habla de conciliación (a veces hasta se habla de corresponsabilidad). Nuestras normas reconocen numerosos y variados permisos: las personas en España tienen derecho a reducir su jornada para el cuidado de menores y dependientes, a una hora diaria retribuida para el cuidado del lactante, a excedencias de hasta tres años... Incluso las normas más recientes (RDL 6/2019, de 1 de marzo) se proponen el objetivo de hacer iguales en duración los antiguos permisos de maternidad y paternidad (al menos si el legislador no cambia de idea antes de que se cumple el periodo transitorio establecido para la equiparación, pero eso es otra cuestión...). En fin, todo esto debiera funcionar para llegar a una

sociedad ideal sin segregación y sin atribución femenina de las tareas domésticas y familiares, donde los hombres y las mujeres llevaran vidas en las que el trabajo productivo y reproductivo convivieran con una relativa comodidad.

Pero a poco que nos detengamos veremos que la realidad está lejos de ser así: las mujeres siguen asumiendo en gran parte las tareas de cuidado, generalmente por medio de ausencias permitidas por nuestro ordenamiento (reducciones de jornada, excedencias...), otras veces resignándose a trabajos de menor intensidad, y muchas veces sencillamente abandonando el trabajo cuando la situación es insostenible. Esta situación no es una opción: se llega a ella por una cuestión de simple y llana discriminación laboral: las mujeres cobran menos que los hombres al realizar trabajos peor valorados (la brecha salarial) y tienen más dificultades para la promoción (el techo de cristal). Si, además, la cuestión de la conciliación es asumida por el Estado como una simple cuestión de otorgar permisos de ausencia, lo que vemos al final no dista demasiado de lo que hemos visto a lo largo de la historia: las mujeres siguen estando en el hogar como sujetos centrales y en el mercado laboral como sujetos secundarios. Y todo parece fruto de la libre elección (el mito de la libre elección es también otra cuestión...).

En fin, llegados a este punto y si por el camino no hemos abandonado aquel objetivo de igualdad real entre mujeres y hombres, tanto en el trabajo como en el hogar, resulta claro que no hay otra posibilidad que acometer de modo comprometido, decidido y efectivo el derecho a la presencia de todos los trabajadores/as. Derecho a la presencia significa derecho a estar presente en el trabajo, sin que ello redunde en la carrera profesional; y derecho a estar presente en el plano familiar para llevar a cabo las tareas de cuidado imprescindibles para la supervivencia. Tan necesaria es una actividad como la otra. Y ello requiere, primero, dar prioridad a la adaptación del trabajo frente a los permisos (derecho a la presencia en lugar de derecho a la ausencia), porque el cuidado debe trascender la esfera individual e incluso familiar para formar parte de la dinámica organizativa de toda la sociedad, incluida la empresa. No debe promoverse la ausencia porque la suelen asumir las mujeres. El RDL 6/2019 y la Directiva 2019/1158 de conciliación (ambas aprobadas hace apenas unos meses) promueven el derecho a la adaptación de la jornada (que, por cierto, también es un tema de prevención de riesgos psicosociales). Falta saber cómo evolucionará su aplicación pero es de gran importancia que al menos exista cierta conciencia al respecto. Requiere, en segundo lugar, que los permisos parentales (el derecho de ausencia) se configuren como instrumentos de reparto entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad. Este es un tema de configuración legislativa que requiere cierto nivel de compromiso pero que no es imposible. Y exige, por supuesto, elevar este compromiso legislativo y de los poderes públicos (incluidos institutos de la mujer y equivalentes) a una esfera que abarque también la lucha efectiva contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral: debe valer la pena estar presente en el trabajo tanto para hombres como para mujeres.

El género del Derecho

Gloria Poyatos i Matas

Magistrada especialista de la Sala Social del TSJ de Canarias

“¿Por qué habría que ser iguales que los hombres blancos para tener lo que ellos tienen, si para tenerlo los hombres blancos no deben ser iguales a nadie?” Catharine A. MacKinnon.

Tras conquistar la igualdad jurídica a este lado del mundo, el gran desafío del siglo XXI es conquistar la igualdad real, que se alza, tras más de cuarenta años de constitucionalidad, como una quimera inalcanzable.

Si pensamos en violencia, las mujeres son más víctimas[1]; si pensamos en trabajo, las mujeres son más desempleadas[2]; si pensamos en pobreza, las mujeres también son las más pobres[3], y si pensamos en liderazgo[4], las mujeres son una anécdota en las cúpulas de los poderes desde donde se toman las decisiones que mueven el mundo.

Para transformar esta lamentable estampa de inequidad, inmune a las leyes, el principio de igualdad y no discriminación evolucionó jurídicamente desde la igualdad formal hacia la igualdad sustancial, integrada con acciones positivas. La última fase de esta mutación se ha promovido internacionalmente bajo el llamado *gender mainstreaming*[5], una técnica con la que hacer frente a las sistémicas brechas de género sociales. Su traslado efectivo a todas las políticas y estrategias gubernativas ha sido asumido por las organizaciones y asociaciones internacionales más importantes, incluida la UE y el Consejo de Europa. Actualmente la definición internacional de discriminación de género[6], no exige que se trate a una mujer como a un hombre porque las mujeres no son “*hombres imperfectos*”, parte de un nuevo concepto de discriminación como cualquier trato que tenga como resultado la desigualdad

La igualdad ya no es una equiparación matemática y homogénea de derechos entre sexos, sino la aplicación de tratos iguales en situaciones iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles y medidas distintas en beneficio de los grupos, que aunque desde una perspectiva son iguales, desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado.

Se pretende de este modo evitar impactos normativos lesivos de género, subsanando lo que la filósofa Tamar Pich expresaba así: “*el derecho se concibe de dos modos, según un modelo masculino y uno femenino, este último originado por las percepciones masculinas acerca de cómo son las mujeres o de cómo deberían ser*”.

La traslación del *gender mainstreaming* al ámbito judicial se llama justicia con perspectiva de género, que es un mandato normativizado[7] y vinculante para quien juzga.

Metodológicamente, juzgar con perspectiva de género, es una técnica de análisis jurídico holístico y contextualizado que obliga a los tribunales a adoptar interpretaciones conforme al principio *pro persona*, mediante soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. Es un método de análisis jurídico para franquear los estereotipos, que apuntalan el *status quo* de las discriminaciones en tiempos de igualdad jurídica.

Además, la perspectiva de género, nos ayuda a descubrir la invisibilización de las asimetrías de género que siguen existiendo en nuestro derecho, que travestido de igualdad jurídica, tiene su propio género, y desde luego no es el femenino. Veamos algunos ejemplos que ponen de relieve como las experiencias, aspiraciones y preocupaciones asociadas a la feminidad no se protegen en igual medida que las experiencias, aspiraciones y preocupaciones asociadas a lo masculino.

En el ámbito penal, el caso de “la manada” destapó socialmente, el desdoblamiento de los delitos sexuales entre abuso y agresión con un reproche penal superior derivado del uso de la violencia. Ello evidencia un trato diferente de género, que impacta negativamente en las mujeres. Se explica desde la psicología social. Los hombres son socializados para la autoridad y el mando y las mujeres para la sumisión y la dependencia, por tanto, ante una situación de pánico, es mucho más probable que los hombres reaccionen con violencia y las mujeres con sumisión. De igual modo, tampoco será necesaria la violencia con víctimas menores, por ser más fácil doblegar su voluntad, sobre todo cuando los abusos sexuales se producen en el entorno familiar.

Otro ejemplo, también penal, es el mayor reproche punitivo previsto para el delito de revelación de secretos industriales (de 3 a 5 años)[8], en relación con el delito de “*sexting*” o revelación de imágenes íntimas, cuya pena de prisión va de 3 meses a 1 año[9]. ¿Por qué es mucho más grave publicar en internet un secreto empresarial que las fotos de una exnovia desnuda?

En el ámbito del derecho laboral y de la Seguridad Social, los ejemplos se multiplican, porque lo femenino es tratado como una excepción dentro de la “*normalidad*” de un mercado de trabajo, sostenido sobre un concepto de productividad que desprecia todo lo relativo a los cuidados familiares, discriminando a las personas, mujeres mayoritariamente, pero también hombres, por no dejar de cuidar a otras.

Un ejemplo paradigmático es el (mal) tratamiento jurídico de las prestaciones de género, especialmente la prestación por riesgo durante la lactancia natural[10] y durante el embarazo[11], en relación con otras, como la incapacidad temporal (enfermedad). Para empezar, las prestaciones de género, carecen de un procedimiento urgente, exento de reclamación previa, que agilice su resolución judicial, como sí sucede con la baja por enfermedad, lo que convierte las sentencias, incluso cuando son estimatorias, en una victoria pírrica, por haberse superado, con

creces, el periodo de embarazo (9 meses) o lactancia (9 meses), lo que impide la restauración “*in natura*” del derecho, que va más allá de lo económico y tiene repercusiones no solo para la madre sino también para el *nasciturus* o, en su caso, el bebé lactante.

El pasado 7 de junio de 2019 (Rec.223/2019), el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias (Sala Social) dictó una sentencia que refleja muy crudamente lo anterior. Se trataba de una trabajadora médica pediatra que reclamaba frente a su empresa (una entidad pública) y la mutua, el acceso a la prestación por riesgo durante la lactancia natural. El caso es que la madre se reincorporó al trabajo, tras dar a luz y disfrutar de su permiso por maternidad, y a partir de entonces su bebé perdió peso y empezó a tener dificultades para la correcta alimentación, (intolerancia a tetinas artificiales), por lo que se le prescribió la lactancia materna, como medio exclusivo para la ingesta calórica. La lactancia a demanda no tiene horario y era incompatible con los requerimientos profesionales de la trabajadora, y por ello solicitó las prestaciones sustitutivas del salario. No obstante le fueron denegadas forzando a la madre a solicitar una excedencia, lo que supuso su destierro profesional y retributivo, para poder alimentar a su bebé.

En este caso, tanto el juzgado de lo social como el Tribunal Superior reconocieron el derecho de la madre trabajadora, haciendo una interpretación finalística y acorde con la perspectiva de género, y no formalista como se pretendía por las demandadas. Pero ello no siempre es así.

En fecha 26 de abril de 2016, fue dictada sentencia por el mismo Tribunal canario, (Rec. 121/2016). En esta ocasión, una trabajadora, dependiente de profesión, presentó demanda frente a la Seguridad Social y la mutua colaboradora, solicitando prestaciones por riesgo durante el embarazo. El juzgado social desestimó su demanda al entender que el embarazo de riesgo de la trabajadora, no tenía encaje en la vía de protección de las prestaciones reclamadas al no estar relacionada la patología con los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado por la operaria embarazada, ello sin perjuicio de solicitar su baja por incapacidad temporal (enfermedad) derivada de contingencias comunes, con una retribución notablemente inferior. La actora interpuso recurso que fue estimado por el Tribunal Superior, reconociéndosele el acceso a las prestaciones por riesgo durante el embarazo, que tienen una retribución del 100% de la base reguladora. En esta sentencia recuerda la Sala, que las prestaciones reclamadas son exclusivas del género femenino, dada su vinculación directa con el estado biológico de embarazo, y debe hacerse una interpretación integradora de la perspectiva de género:

“La Génesis de estas prestaciones, deriva de la necesidad de dar protección a una situación de necesidad en la que sólo las mujeres pueden verse afectadas, pero no cualquier protección sino una protección con las mejores garantías de cumplimiento y que no suponga para ellas una pérdida de poder adquisitivo, un perjuicio o pérdida de oportunidades, pues ello redundaría directamente en el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al quedar vinculado a un hecho biológico indisoluble con la condición de ser mujer. Por ello, se elevó la protección de tales situaciones a riesgo profesional (...).”

La imposibilidad de prestar servicios deriva de un riesgo objetivo directamente vinculado a su estado de gestación (embarazo de alto riesgo). Dicho riesgo podría suponer un daño irreparable para el feto (aborto espontáneo), motivo por el cual no puede tildarse de causa externa, ajena o no relacionada con las condiciones del puesto de trabajo. Se trata de un diagnóstico directamente relacionado con el estado de gravidez, incompatible con el trabajo en general, y más específicamente con su trabajo de dependienta. Esta sentencia en la que por primera vez se reconoce el derecho a la trabajadora, fue dictada tres años después del parto.

En el caso resuelto por la sentencia de fecha 20 de julio de 2016, también del TSJ de Canarias/ (Rec. 506/2016), la mutua había denegado a la operaria, enfermera asistencial, el abono de las prestaciones por riesgo durante la lactancia, apelando a la posibilidad de la operaria extraerse artificialmente la leche y conservarla durante 24 horas a determinada temperatura. Igualmente se afirmaba que en la zona de trabajo se disponía de neveras, a pesar de reconocerse que el avión o helicóptero era su zona de trabajo habitual. La sentencia de la instancia estimó la demanda y reconoció el derecho de la actora y aunque la mutua interpuso recurso de suplicación, el Tribunal Superior confirmó la sentencia dadas las dificultades existentes en la prestación de servicios de la actora para compatibilizarlo con el derecho a la lactancia, resaltando que la lactancia no puede degradarse a un *“proceso mecánico industrializado”* y se recuerda que:

“Es un período de la vida en el que la madre ofrece al recién nacido un alimento adecuado a sus necesidades, la leche materna, no sólo considerando su composición sino también en el aspecto emocional, ya que el vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé constituye una experiencia especial, singular y única (...).”

También destaca *“obiter dictum”* que la primera resolución judicial fue dictada nueve meses después del nacimiento del menor lactante, cuando ya no era posible satisfacer el derecho *“in natura”* de la actora y el del menor:

“Es por tanto palpable el fracaso de la norma en casos como el presente, pues convierte el derecho instituido en salvaguarda de la salud de la madre trabajadora y del lactante, en un mero valor económico nunca bastante para resarcir el daño producido, frustrante. Quizá sea esta la razón por la que para esta materia se requeriría una solución rápida, sin demora, pues estas prestaciones eminentemente femeninas, no disponen de preferencia en la tramitación, ni de acortamiento de plazos, ni la exclusión de los recursos (...).”

Más recientemente, la misma Sala Canaria, dictó sentencia de 2 de julio de 2019 (Rec. 369/2019), en la que se redefine por primera vez, el concepto *“peligrosidad”* utilizado en materia de prevención de riesgos laborales, integrando la perspectiva de género, incluyéndose los trabajos realizados por las camareras de habitaciones. Tales trabajos habían sido considerados *“pocos peligrosos”* en la sentencia recurrida, amparando así la modulación a la baja (en un 90%) de sanción administrativa impuesta a empresa hotelera *“por falta de evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo del sector de pisos”*. La Sala Canaria recuerda en esta sentencia:

“Las relaciones laborales se han visto históricamente traspasadas, entre otros, por el estereotipo de la inferioridad física de las mujeres en relación a los hombres, y se ha traducido en una normativa laboral que ha devaluado históricamente los trabajos en los que no se exige la fuerza física respecto de aquellos en los que sí se exige (...). Del mismo modo, el concepto “peligrosidad” utilizado por la normativa laboral se ha forjado sin perspectiva de género excluyendo aquellos trabajos feminizados como el realizado por las camareras de habitaciones (...).”

Los impactos normativos y jurisprudenciales referidos, evidencian que los llamados “valores sociales” sobre los que se ha construido nuestro ordenamiento jurídico no son tan “sociales” ni tan “neutros”, ni representan por igual la diversidad social. Seguramente por ello el estándar de diligencia de nuestro Código civil sigue siendo el del “buen padre de familia”, y nuestra Constitución da prevalencia, sin ningún pudor constitucional, al varón respecto a la mujer, en la sucesión al trono de la Corona.

En consecuencia, el camino no debe ser el de homogeneizar mujeres y hombres para que se les apliquen unas normas aparentemente neutrales, sino el de transformar el modelo actual integrando toda la diversidad social, donde las experiencias, preocupaciones y aspiraciones de las mujeres gocen de igual grado de protección jurídico, que las de los hombres. Por ello es imprescindible una justicia con perspectiva de género. Los jueces y juezas podemos y debemos ser dinamizadores de cambios sociales para avanzar en la Igualdad a través de nuestras actuaciones y resoluciones judiciales.

Hay dos formas de impartir justicia: hacerlo formal y mecánicamente y hacerlo con equidad y perspectiva de género. La primera perpetúa las sistémicas asimetrías sociales entre sexos, la segunda, en cambio, camina hacia una sociedad igualitaria.

[1] Según el “Estudio mundial sobre el homicidio 2013” realizado por UNODC, el 47% de todas las víctimas mujeres en 2012 fueron asesinadas por sus parejas o familiares frente al 6% en el caso de los hombres. El estudio realizado por el Ministerio del Interior sobre el homicidio en España (periodo 2010-2012) evidenció que la violencia de género es la causa del 51% de los homicidios en los que la víctima es mujer.

[2] La tasa de empleo de los hombres es del 72 % y el de las mujeres del 61 % en la UE, y el 32 % de las mujeres ocupadas lo estuvo a tiempo parcial, frente al 9 % en el caso de los hombres. (INE y Eurostat -2017- “La vida de las mujeres y los hombres en Europa: un retrato estadístico”).

[3] En Europa, el 50% de los progenitores solteros se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social. Las mujeres constituyen el 85% de todas las familias monoparentales en la UE (Eurostat 2015). En España, las mujeres que viven solas con niños superan en casi 9 veces a los hombres que viven solos en la misma situación (INE y Eurostat -2018).

[4] Personas directivas en la UE: 33% mujeres frente al 67% de hombres (INE y Eurostat-2017-). En el Tribunal Supremo español, las magistradas son el 14,5% <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Archivo-de-notas-de-prensa/El-53-5-por-ciento-de-las-sentencias-notificadas-en-2017-fueron-dictadas-por-juezas-o-magistradas>

[5] Se ha traducido al español como perspectiva de género.

[6] Artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW).

[7] Art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[8] Artículo 278.2º CP.

[9] Artículo 197.7º CP.

[10] Artículos 188 y 189 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y art. 49 y ss. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

[11] Arts. 186 y 187 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y art. 31 y ss. Real Decreto 295/2009.

El pensamiento feminista y social de Concepción Arenal*

María Xosé Porteiro

Adjunta a la Valedora do Pobo

Concepción Arenal nació el 31 de enero de 1820 y falleció el 4 de febrero de 1893. Enseguida celebraremos su primer bicentenario, una fecha adecuada para recordar a una gallega extraordinaria que se adelantó al pensamiento feminista español del siglo XIX, como demuestra su idea de que “la sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”. Pionera del feminismo en su tiempo, su legado sigue vivo, vigente y, a pesar de todo, poco o mal reconocido. Excluir la Concepción Arenal del glosario feminista significaría ignorar su ingente esfuerzo intelectual y vital: se formó, reflexionó y trabajó, en la práctica, en materias concretas para liberar a las mujeres de la predestinación, de la ignorancia y la dependencia. Desarrolló una ingente labor intelectual que publicó en cerca de cuarenta títulos en los que criticó duramente a la sociedad de su tiempo y el rol excluyente otorgado a las mujeres como madres y esposas, sin opción para acceder a los estudios.

Conviene recordar que el feminismo es un movimiento social y político de finales del siglo XVIII (Victoria Sau), pero su primera onda llega tarde a España a respecto del resto de Europa. Llega a finales del siglo XIX y se extiende hasta principios del siglo XX; una segunda onda se centra en la década de los 60 y 70; una tercera abarca desde los años 80 hasta 2017; y se dice que estamos ahora en la cuarta onda. En la España de mediados del S. XIX, Arenal era una mujer nueva, en proceso de formación, y la diferencia del que sucedía en la mayoría de los países europeos desarrollados, en España no se hablaba de feminismo ni existían grupos o entidades con esta orientación y con un programa de reformas. La reciente, endeble y desarmada industrialización, la escasa fuerza de la Ilustración, el conservadurismo religioso y la estructura e intereses socio políticos, explican los serios problemas que tuvo que afrontar el feminismo en la sociedad española de la época. Esto condicionará, no solo el retraso del reconocimiento de los derechos de las mujeres, sino también el establecimiento de las más elementales libertades que tuvieron de esperar, en muchos casos, a la llegada de la República para ser reconocidas como ciudadanas de pleno derecho. Las opiniones de la época se dividen entre el convencimiento de la inferioridad biológica de las mujeres o la consideración de la “no conveniencia de que desarrollaran labores de profundidad y constancia” porque entraría en contradicción con el único oficio para lo cual estaban preparadas: lo de esposas y madres. Las mujeres, recluidas en el ámbito familiar, eran aceptadas y definidas según su capacidad para consolidar los valores de la vida doméstica. El feminismo actuaba contra la tradición,

considerado como una herejía propagada por los enemigos de la fe y de España, para destruir la vida familiar y social.

Pocas mujeres escapaban de aquellos paradigmas pero las que lo hicieron, sufriendo la quiebra de su vida afectiva y personal, sirvieron de precedente. Entre ellas, con luz propia, Concepción Arenal, curiosamente considerada beata y conservadora en su visión sobre la situación de sus congéneres y las salidas o soluciones para los múltiples oprobios, injusticias y maltratos sociales y personales de las que eran objeto, los sufrió en su propia vida. El feminismo de estos primeros momentos se centraba, no tanto en la demanda de igualdad política, como en la vindicación del derecho a la educación y el trabajo, o la revalorización del rol de madre y de la esposa. Luego no se adoptó la acción directa y violenta como estrategia ni se consiguió un grado destacable de militancia, pero algunas otras mujeres también empezaron la lucha por la igualdad: Dolors Monserdà (1845-1919), Teresa Claramunt (1862-1931), María de Echarri (1878-1955) y otra insigne gallega, Emilia Pardo Bazán (1851-1921), escritora y feminista, que denunció y criticó duramente la desigualdad educativa vigente entre hombres y mujeres y el sexismo en los ambientes intelectuales. Si nos fijamos en las fechas de las precursoras comentadas, todas nacieron en la segunda mitad del XIX y tuvieron su plenitud a finales diera siglo o principios del XX, mientras que Arenal ya tenía una avanzada edad y murió en 1893.

Fue precursora en la vindicación de la capacidad intelectual y el derecho a recibir la misma educación que los varones. En la en su juventud demostró su rebeldía e iniciativa cuando optó por vestirse al pelo masculino para acceder como oyente a la Universidad de Derecho, en Madrid. La educación universitaria estaba vedada a las mujeres pero ella consiguió el bagaje preciso para afianzar unos valores y principios que quedaron reflejados en la inteligente psicología de sus ensayos. Demostró una intensa preocupación por las más desfavorecidas: “en cuanto a los privilegios del sexo, renuncio solamente a ellos, por percibir que cuestan más del que valen” (sic). Fue la primera mujer con un cargo relevante en la administración española y destacó por la coherencia entre su pensamiento y su trabajo en una vida que algunas autoras califican como una auténtica cruzada feminista. Si bien no cuestiona los roles sexuales establecidos, su papel a favor de la emancipación de las mujeres en España es incuestionable. Defensora de su privacidad, destruyó documentos relevantes para evitar que su vida interesara más que su obra. No obstante, llegaron hasta nosotros informaciones que nos permiten valorar su esfuerzo.

Nació en Ferrol, hija de una madre de familia noble, hermana del conde de Vigo, y de un padre, militar liberal, que estuvo en la cárcel por enfrentarse con la monarquía absolutista de Fernando VII. Cuando el padre murió, tenía ocho años y conservó su herencia ideológica: creció con la idea de que debía defender sus convicciones personales y luchar por sus ideales. La madre la internó en un colegio religioso para aprenderla a comportarse como “una señorita”, pero con un programa de estudios que no estaba al nivel de sus preocupaciones intelectuales. Desde bien nueva tenía claro que “ser mujer no significa ser tonta”. Ansiaba cursar estudios superiores, algo inaudito en una mujer de aquella época. A pesar de la oposición de la madre,

cuando recibió la herencia de su abuela, a los 21 años, comenzó a asistir la universidad. Con 28 años se casó con el abogado y escritor, Fernando García Carrasco, de ideas avanzadas que vio a su compañera como la una igual y alentó sus inquietudes feministas, animándola a asistir juntos a tertulias literarias, mismo vistiendo ropa masculina. Utilizaba el nombre de su hijo Fernando para participar en concursos literarios, tomando prestada su firma en aquellas ocasiones en que una mujer se veía “fuera de juego”. Escribió poesía, teatro, zarzuela y novela; sus Fábulas en verso (1851) fueron declaradas lectura obligatoria en la enseñanza primaria.

El matrimonio García-Arenal colaboraba en el diario La Iberia pero cuando Fernando, gravemente enfermo, tuvo que dejar de escribir, ella siguió haciéndole los artículos. Al quedar viuda publicaba sin firmar pero vio reducidos sus honorarios a la mitad y, poco después, en 1857, dejó de publicar porque la Ley de Imprenta impuso el deber de firmar los artículos sobre política, filosofía y religión. Poco después fue cesada. Este y otros hechos semejantes la hicieron tomar conciencia de su condición de inferioridad por ser mujer. Brotó con más fuerza su creatividad literaria y abordó sus múltiples ensayos sus creencias morales y feministas. La muerte de su marido la alejó de los ambientes políticos y literarios, mas con su fuerte carácter y convicciones ideológicas, proyectó su pensamiento y mantuvo relaciones de amistad con destacadas figuras de pensamiento progresista, liberal o krausista.

En 1860 recibió un premio de la Academia de Ciencias Morales y Políticas por su obra La beneficencia, la filantropía, la caridad, que le supuso el reingreso a la vida pública e intelectual. En seguida publicó su primera obra feminista: La mujer del porvenir, en la que intenta rebatir la supuesta inferioridad fisiológica de la mujer y demostrar su superioridad moral. El 4 de abril de 1864, la reina Isabel II, a través del ministro de Gobernación, Florentino Rodríguez Vaamonde, la nombra Visitadora de Prisiones de Mujeres. Tenía 44 años y se mantuvo en el cargo hasta 1865. Posteriormente publicó libros de poesía y ensayo como Cartas a los delincuentes (1865), Oda a la esclavitud (1866) –que fue premiada por la Sociedad Abolicionista de Madrid–, El reo, el pueblo y el verdugo, o La ejecución de la pena de muerte (1867). Tras de la revolución de 1868, el gobierno provisional la nombra Inspectora de Casas de Corrección de Mujeres, cargo que desempeñó hasta 1873. En 1871, había empezado una larga colaboración con la revista A Voz de la Caridad, de Madrid, en la que escribió durante catorce años sobre las penurias del mundo que la rodea.

Concepción Arenal marca el nacimiento del feminismo en España. Desde muy nueva luchó por romper con los cánones establecidos para las mujeres, rebelándose contra la tradicional marginación por razón de sexo y reclamando la igualdad en todas las esferas sociales. Aunque en muchos de sus escritos acepta que los papeles de madre y esposa fueran fundamentales en la vida de las mujeres, siempre subrayó que la experiencia de la vida femenina no podía centrarse en el ejercicio exclusivo de ese rol. Como krausista, le otorgaba a la educación e instrucción de las mujeres un papel fundamental, porque “mientras la mujer no tiene otra carrera más allá del matrimonio, los hombres aprenden un oficio y las mujeres no”. Instrucción que la mujer debía procurar, pues ella denunciaba que los hombres de su época tenían

“inclinaciones de sultanes, reminiscencias de salvajes y pretensiones de sacerdotes”. También critica al clero porque “en general, es muy ignorante, no querer a la mujer instruida y querella mejor como auxiliar para mantenerla en la ignorancia”.

En 1890, residiendo en Vigo, recibe la noticia de la defensa de su candidatura para ocupar una vacante en la Real Academia por parte de su paisana, Emilia Pardo Bazán. Dos años después, con la salud deteriorada, y ya como famosa penalista, con obras que tuvieron eco en toda Europa como La instrucción del pueblo o el Ensayo sobre el derecho de gentes, murió debido a un catarro bronquial crónico, cuatro días después de cumplir 73 años. En su epitafio figura el lema que la acompañó y a lo que dedicó toda su vida: “A la virtud, a una vida, a la ciencia”, pero su pensamiento más conocido está vigente hoy en día: “odia al delito y compadece al delincuente”, en la que resume su percepción de los delincuentes como un producto de una sociedad reprimida y represora en la que siempre se puso al lado de los más y de las más débiles.

**Extracto del artículo del mismo título publicado en la revista Maremagnum (publicación gallega sobre los trastornos del espectro autista, ISSN 1698-5966, N.º. 19, 2015) en su ejemplar dedicado a: Aportaciones sobre el Síndrome de Asperger), pxs. 169-176.*

La discriminación de las mujeres mayores

Jaime Cabeza Pereiro

Universidad de Vigo

La discriminación inter-seccional ya fue hace años identificada desde el pensamiento feminista, en particular a partir de los trabajos académicos de K. Crenshaw. Ella intentó analizar la especial situación opresiva que sufrían las mujeres afro-americanas y explicar que no se podía entender desde la aislada consideración de su condición de mujeres o de su raza afroamericana. Más bien, esa combinación producía una identidad compleja que las ubicaba en una posición peculiar y diferenciada. Es decir, sexo y raza no eran elementos simplemente sumatorios, sino que interactuaban uno con el otro conformando identidades complejas.

Mucho menos se ha discutido del binomio sexo-edad, pero su potencialidad es asimismo grande. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea es muy refractario a aceptar el propio concepto de discriminación inter-seccional, como también lo es el Tribunal Supremo Federal de USA. Pero otros órganos, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, adoptan una perspectiva más abierta e incluso reconocen explícitamente la especial discriminación que padecen las mujeres de edad en sentencias como la Carvalho Pinto de Sousa Morales del 2017.

La discriminación de la que son víctimas las personas mayores fue descrita ya en numerosos estudios académicos. El *ageism*, como perjuicio de edad, funciona con mucha efectividad en una sociedad plagada de estereotipos negativos contra ellas. El envejecimiento tiene que esconderse porque la juventud es el canon de belleza, de vigor y de innovación. La vejez se asemeja a la obsolescencia, a la enfermedad y a la degeneración. Por eso, hay un culto a la juventud como arquetipo de apariencia externa, de vida y de comportamiento, hasta el punto de que la vejez no existe. Las personas mayores tienen que comportarse, tienen que vivir y tienen que consumir como jóvenes, porque de otro modo no serán tenidas en cuenta.

Estos prejuicios les afectan particularmente a las mujeres mayores. Ellas tienen una presión aún mayor de la que tienen los hombres en la búsqueda de la apariencia juvenil. De hecho, para los hombres a edad madura puede ir acompañada de ciertas virtudes que se les atribuyen como convencionalismos sociales: experiencia, fiabilidad, responsabilidad, liderazgo... Las señales externas del paso de los años no tienen que ser necesariamente ocultados en el caso de ellos, pero sí que hay una muy fuerte presión social para que ellas luchen contra estas evidencias físicas. Sin duda, la apariencia externa es mucho más exigente para las mujeres, desde unos convencionalismos fuertemente sexualizados.

Por eso, es fácil expresar que las mujeres mayores son víctimas de una discriminación de estereotipo que no se explica en toda su extensión si se les considera en exclusiva desde la perspectiva de su sexo, o desde el punto de vista de su edad. Esta discriminación produce consecuencias evidentes, pero que tienen como denominador común la invisibilidad de ellas y su menor participación en la sociedad civil.

Si la diagnosis es clara, igualmente es fácil decir que hace falta enfrentar los estereotipos de sexo-edad. La dificultad estriba en que ambos motivos deben ser considerados desde una doble perspectiva: a veces teniéndolos explícitamente en consideración, otras negando de manera expresa su posible incidencia.

La perspectiva del mercado de trabajo es ilustrativa. Las mujeres nunca tienen la edad ideal. Acaso son demasiado jóvenes, y por eso inseguras e inexpertas. Curiosamente, la edad las perjudica en sus extremos mucho más de lo que les perjudica a los hombres. Quizás sean madres, el que simplemente lo vayan a ser –o lo puedan ser– y por eso no están todo lo disponible que deberían estar. Luego tendrán que cuidar de los hijos e hijas a atender a su crianza, y más tarde ser responsables de sus mayores. Al final, se considerarán mayores, con competencias obsoletas y poco aptas para el trabajo en equipo.

En este contexto, son víctimas del acoso por edad en mayor medida del que lo son sus compañeros varones. Los comentarios despectivos de sus capacidades o de su apariencia, o, en particular, de su profesionalidad, pueden ser suficientes en organizaciones productivas en las que, probablemente, la conciencia de estos problemas aún no sea óptima. Si los valores que se predicen como centrales en la empresa se incluyen la innovación, la flexibilidad o la asunción de riesgos, probablemente las mujeres mayores no encajen bien, porque los prejuicios sociales no les conceden estas virtudes, y estén en mayor riesgo de ser discriminadas.

No es casual que su presencia en el mercado de trabajo formal disminuya al final de su vida activa con más intensidad y anticipación del que sucede en el caso de los hombres. Las explicaciones de este abandono prematuro no son fáciles de identificar en términos objetivos. Precisamente sucede a una edad en la que los papeles sociales esperados de mujeres y hombres, aunque no convergen totalmente, se acercan más que cuando unos y otras son más jóvenes. Las hay que buscar, con toda seguridad, en esta invisibilidad y existencia silenciosa de las personas mayores, más invisibles y silenciadas si son del sexo femenino. Está por hacerse en nuestro país un estudio empírico relativo a cómo los procesos de regulación de empleo, sean despidos colectivos u objetivos, afectan en particular a este segmento de mujeres definidas por la edad. La hipótesis previa es que sus transiciones a la jubilación deben ser más complejas al haber sido más irregulares sus carreras laborales. Sin embargo, no da la impresión de que mantengan el empleo en estas circunstancias en mayor porcentaje que sus compañeros varones. Asimismo, sus procesos de reubicación –*ouplacement*– tendrán que superar todas las barreras que se refieren a dichos estereotipos, fuertemente condicionantes cuando se trata de recomenzar una carrera profesional en las condiciones de las mujeres de cierta edad.

Y finalmente, aunque no menos importante, la pobreza como fenómeno social está muy unida a la condición femenina. Las mujeres mayores constituyen uno de los grupos sociales con mayor exposición a la pobreza y más dependencia de las prestaciones sociales de tipo asistencial. De nuevo, su invisibilidad, en el contexto de una sociedad que siempre le volvió las espaldas, produce consecuencias muy desfavorables. Su mayor permanencia en los trabajos informales, en la labor de cuidado y en las actividades de menor reconocimiento social, constituye una palanca muy efectiva para que pobreza, género y edad constituyan los vértices de un triángulo a lo que casi siempre no se le presta la atención que se le debería prestar.

La discriminación de las mujeres a través de la salud mental

Rosa Cerqueiro Landín

Psicóloga clínica del Sergas y portavoz del movimiento gallego de salud mental

A lo largo de la historia, la discriminación de las mujeres se asentó en discursos creados para mantener un *statu quo* de dominación patriarcal.

La mujer fue considerada como inferior al hombre, subordinada a este y además acusada de defectos morales y culpable de los males del mundo (mito de Eva); también considerada como un ser inferior por carecer de las capacidades intelectuales necesarias (discurso construido para justificar el no del derecho a la educación y a la cultura); el discurso de las diferencias físicas, valoradas como defectos, impidió por mucho tiempo el acceso al trabajo remunerado y por lo tanto a las condiciones de igualdad e independencia; y cuando todo lo anterior no se pudo sostener de manera indefinida, emergió con más fuerza (pero siempre estuvo allí) el discurso de la inferioridad o debilidad psicológica, atribuyendo a la mujer rasgos emocionales como el de ser voluble, irracional, impulsiva, inestable... y por lo tanto necesitada de ser “protegida”, supervisada y relegada a tareas domésticas para no acceder en igualdad de oportunidades a los ámbitos de decisión públicos.

Los avances son evidentes, un logro social producto del esfuerzo de tantas mujeres y hombres anónimas/os y de sacrificios y pérdidas dolorosas por personas que se significaron. Aun así, estamos muy lejos de conseguir un horizonte de igualdad.

El ámbito de la psiquiatría y la salud mental no es ajeno a los estereotipos de género que sostienen la estructura patriarcal. Las mujeres fuimos (y somos) tratadas como locas por el mismo hecho de ser mujeres (la “histeria” femenina, término que significa útero en griego), o con trastornos mentales producto de nuestra naturaleza, como la depresión puerperal, ansiedades de la lactancia, la menstruación o el climaterio. Incluso existe abundante bibliografía sobre problemas de salud mental asociados en exclusiva con el sexo biológico sin tener en cuenta los evidentes condicionantes de género (culturales).

Curiosamente, por lo contrario, nuestra “diferencia biológica” hace que las mujeres no estemos adecuadamente representadas en la investigación en salud, por lo que se asume una visión androcéntrica que puede tener implicaciones peligrosas. No es excepcional que hombres y mujeres con los mismos síntomas físicos se diagnostiquen de forma diferente, siendo las mujeres quien con mayor frecuencia obtienen un diagnóstico erróneo de enfermedad mental.

Pero además, y combinado con uno sesgo moralista, las mujeres fuimos las culpables de los trastornos mentales de nuestras hijas e hijos: éramos las causantes de las neurosis y de las psicosis (“madre esquizofrenógena”), del autismo y de las psicopatías. Mujer, maldad y enfermedad mental se convierten en un trinomio asfixiante. Si añadimos actitudes paternalistas que llevan a que, por ejemplo, las mujeres con diversidad funcional pueden ser forzadas a esterilizaciones involuntarias (una vez modificada judicialmente su capacidad y tuteladas de por vida) en mayor medida que los hombres, la posición de la mujer queda en un camino intermedio entre la maldad y la debilidad, pero nunca en el espacio de la capacidad y la responsabilidad.

Esta pequeña muestra da una idea de la influencia de la construcción social de la enfermedad mental por razones de género. Pero hay más: las desigualdades estructurales de género derivadas de la socialización patriarcal son la causa de importantes problemas de salud mental en las mujeres.

Los roles diferenciados de género siguen dominando en hombres y mujeres, aunque afortunadamente la sociedad sea cada vez más diversa. A las mujeres se nos identifica, y nos identificamos, desde la sensibilidad, abnegación y renuncia, capacidad de cuidado, empatía, dependencia, deseo de agradar o la depositaria afectiva en la unión familiar. Esto hace que, en una sociedad formalmente igualitaria, asumamos cada vez más roles, pero sin compartir los que ya teníamos. Y procurando no perder el equilibrio afectivo-emocional para no ser mal vistas. El resultado: la culpa por no poder atender a todos los requerimientos, la sobrecarga y el cansancio por la doble o triple jornada de trabajo... se expresan en síntomas que se valoran en no pocas ocasiones con desprecio, condescendencia y medicalización (las estadísticas sobre el aumento del uso de ansiolíticos y antidepresivos y la prescripción diferencial entre los hombres y mujeres son muy esclarecedoras).

Y mucho peor: la violencia estructural, cultural, simbólica y directa tiene como diana preferente a la mujer.

La pobreza tiene cara de mujer: sobre todo de mujeres jóvenes, mayores, migrantes, mujeres que viven en las áreas rurales y aquellas que se hacen cargo en solitario de la crianza de los hijos e hijas (familias monomarentales). Tenemos un peor acceso al mundo laboral, en peores condiciones, a tiempo parcial, puestos menos cualificados y remunerados. Más expuestas a la discriminación, el acoso y a los abusos en el lugar de trabajo.

Sin posibilidades efectivas de emancipación y autonomía, sufrimos más situaciones de violencia de género. El cuerpo de la mujer como terreno explotado: cuerpo violentado, agredido, cuerpo forzado, cuerpo esclavizado. Cuerpo que rechazamos con más frecuencia que los hombres, por la presión de la idealización estética que impregna nuestra identidad desde muy jóvenes. Una identidad fragmentada por tantos mandatos desiguales.

Y todos estos factores estructurales de desigualdad y dominación de la mujer traen consigo problemas emocionales que, con mucha frecuencia, son etiquetados y tratados como enfermedades mentales individuales (por tanto enmarcados en el espacio privado del que siempre nos costó salir a las mujeres), de origen biológico, de evolución crónica, que crea una dinámica en bucle que provoca más estigmatización, discriminación y cronificación. Aspectos negativos que llevamos arrastrando en la atención psiquiátrica desde los inicios, que mantienen prácticas abusivas como son las contenciones mecánicas y químicas.

Es urgente romper con la brecha de género existente, manteniendo una posición colectiva crítica frente a los discursos dominantes del poder patriarcal (también en salud mental). Hemos de eliminar la coerción como modelo de atención, fortaleciendo un enfoque basado en los derechos, donde se aborden los determinantes estructurales del malestar psíquico (entre otros las desigualdades sociales, la discriminación y los abusos). Un modelo de recuperación donde sea prioritario que las personas diagnosticadas tengan un lugar principal en todos los espacios de decisión de las políticas de salud, en primera persona, para que nunca más permanezcan invisibilizadas, estigmatizadas y silenciadas.

El acoso sexual es la base de la pirámide de la violencia de género

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado, docente y escritor

Aunque la conciencia colectiva asocia inmediatamente la violencia de género a la violencia en la relación de pareja o expareja debido en gran medida al concepto restringido de violencia de género de la legislación española, y a las manifestaciones en principio más graves de violencia de género, como la violación y demás delitos sexuales, el acoso sexual es la manifestación más básica de violencia de género, a la vez que contiene en su estado más prístino los elementos conceptuales de la violencia de género.

Sin un análisis de género el acoso sexual es una conducta lícita e incluso socialmente aceptada como forma ordinaria de acercamiento sexual. Mientras que con un análisis de género es un comportamiento situado en la base de la pirámide de la totalidad de las manifestaciones de violencia de género. No resulta en absoluto una casualidad que entre las primeras teorizaciones de violencia de género precisamente figure la visibilización del acoso sexual (Catharine MacKinnon: *Sexual harassment of working women*, 1979).

A nada que se reflexione, ello encuentra su explicación en tres consideraciones:

- Que el acoso sexual obedece, no (como aparentemente se pudiera pensar) a las apetencias sexuales del agresor, sino a un determinado estereotipo de entendimiento de la sexualidad en el cual el hombre es el cazador (es el sujeto activo en la aproximación sexual) y la mujer es la presa (es un objeto pasivo con posibilidad limitada de acción).
- Que los estereotipos sexuales (como lo es el del hombre cazador/mujer presa) son un elemento básico del género como construcción social, pues se entiende que un hombre es hombre y una mujer es mujer si su comportamiento sexual se atiene al estereotipo sexual de hombre o mujer; o sea, el acoso sexual consolida todo el género.
- Que la tradicional licitud/tolerancia del acoso sexual determina que, sin incurrir en ilícito, los hombres puedan como sujetos activos del acoso situar a las mujeres como objetos pasivos, actualizando en la realidad el estado de dominación/sumisión que está en la genética del patriarcado: así es como se perpetúa el género sin coste legal o social.

De la conjunción de esas tres circunstancias se concluye directamente que el acoso sexual conecta directamente con la esencia del género como estructura de dominación, más incluso que otras formas de violencia de género que en la conciencia social se identifican más claramente con la violencia de género, como ocurre con la violencia en una relación de pareja o ex pareja, o con la violación, agresiones o los abusos sexuales.

Bajo este paraguas argumental, se comprende la importancia del acoso sexual en la lucha por la igualdad efectiva, así como la trascendencia pública que, en las últimas décadas, se ha atribuido, entre otras cuestiones, a la acusación de acoso sexual de Anita Hill durante el proceso de confirmación de Clarence Thomas como Magistrado del Tribunal Supremo (magistrado de raza negra nombrado a finales de los ochenta por Reagan). Todo lo cual se ha revelado con renovada actualidad en la campaña *metoo* que ha visibilizado numerosas situaciones de acoso sexual en Hollywood y entre famosos.

No resulta de extrañar, dada la trascendencia pública que desde la década de los ochenta tiene el acoso sexual en la vida pública estadounidense, que también el cine haya tratado la temática del acoso sexual. Vale la pena detenerse en las dos películas más destacadas.

La conocida película “Acoso” de Barry Levinson (1994) nos sitúa en el escenario inusual de un acoso de mujer a hombre donde la posición de poder (es decir la posición masculina) se atribuye a la mujer, mientras la posición de sumisión (es decir la posición femenina) se atribuye al hombre. Michael Crichton, autor de la novela en que se basó el guión de la película, le dio a la trama esa pincelada frívola al atribuir al sexo femenino los roles de género masculinos, y a la inversa, al atribuir al sexo masculino los roles de género femeninos. ¿Qué ocurriría si el hombre también respondiera al activo rol masculino? Pues que la película no tendría recorrido pues a la primera insinuación de Demi Moore, Michel Douglas se la llevaría a la cama... y se acabaría la película.

Al contrario que “Acoso”, la película “En tierra de hombres” (2006), dirigida por Niki Caro, e interpretada por Charlize Theron, aborda la temática del acoso sexual con más fidelidad a la realidad de las cosas. Y es que está basada en un caso judicial de notable importancia: el Caso Jensen versus Eveleth Taconist (1991), del Tribunal de Distrito de Minnesota. La empresa, que se dedicaba a la extracción de mineral de taconita, estaba integrada mayoritariamente por hombres con un pequeño grupo de mujeres que entraron en la empresa a través de una acción positiva. El ambiente de trabajo estaba fuertemente sexualizado a través de bromas obscenas, proposiciones, comentarios obscenos... De este modo, existían dos ambientes de trabajo: uno, el que afectaba a los hombres, libre de acoso sexual; y otro, el que afectaba a las mujeres, impositivo de acosos sexuales.

La perspectiva de género: un mandato legal que empieza por los juristas

M^a Lourdes Arastey Sahún

Magistrada Sala Social (IV) del Tribunal Supremo

No hay mayor peligro para la consecución de un objetivo justo y socialmente deseable que la banalización de lo que se quiere proteger y consolidar como un valor. Por eso, los juristas preocupados por la efectividad de los principios y derechos, podemos sentir cierto vértigo cuando se generaliza el debate en torno a ellos. Lo que aparece como una circunstancia positiva, que hace presumir una preocupación social y, por ende, un paso adelante en conseguir el avance, esconde también un riesgo para el mismo. Y es que no por hablar continuamente de igualdad para las mujeres la realidad deja de ser la que es: desigualdad de oportunidades, brecha económica, techo de cristal, discriminación en el acceso al empleo, desequilibrio en las responsabilidades familiares, toma de decisiones estereotipadas, etc. Todo ello pese a la enorme y sustancial evolución experimentada en nuestro ordenamiento jurídico. Hemos superado la igualdad formal y nos vemos enfrentados con la sima existente entre esa formalidad y la efectividad de esos principios que nuestro sistema legal quiere que sean una realidad. Ahí están los negacionistas, los que se refugian en la igualdad de derechos que la ley establece olvidando la efectividad de los mismos, o los que siguen afirmando que el rol esencial de la mujer es la maternidad y justifican así su ausencia de los núcleos de decisión.

Nunca, hasta la aparición con fuerza de las mujeres como candidatas a ocupar áreas de relieve, la palabra “mérito” se había usado tanto. Seguramente los temores de que con la paridad se acabe designando sólo por el sexo, no se vean cumplidos cuando la designada sea una mujer, porque entonces el debate abierto y a degüello es siempre el de los méritos de ésta. Sin embargo, precisamente, la incorporación de una perspectiva atenta a evitar el sesgo –que es a lo que la paridad tiende– no supone que se elija a la mujer por el hecho de serlo, sino que se deje de elegir al hombre por tener menos méritos que aquélla.

La mera y solitaria igualdad formal oculta las naturales diferencias que, de no ser respetadas, redundan en desigualdad. La toma de decisión sigue siendo netamente masculina, y no sólo porque está mayoritariamente en manos de hombres; sino porque, precisamente por esa titularidad, se ejerce desde esa perspectiva, ya que, lógicamente no se puede incorporar el punto de vista femenino. Si en el órgano de dirección sólo uno de los sexos aparece mayoritariamente representado, aquél actuará siempre con las pautas de la mayoría y, es más, en esa organización, el sujeto de la minoría acabará por asumir tales pautas de comportamiento. Por

más que a quien esté en minoría se le permita expresar libremente sus criterios, la forma en que los ha de expresar, para conformar la voluntad conjunta, acaba mimetizándose.

Ni siquiera en las más altas instituciones de los Estados democráticos las mujeres hemos conseguido ser tratadas de forma igual. En España el 54% de los jueces son mujeres, pero sólo somos el 16% de los miembros del Tribunal Supremo. La primera mujer accedió a ese rango de Magistrada del Tribunal Supremo en el año 2002. Nuestro más alto órgano jurisdiccional fue creado por la Constitución de Cádiz de 1812, pero hasta el mes de abril de 2018 no fue dictada ninguna sentencia por una composición de jueces exclusivamente femenina. Hasta ese momento no había sido posible que en una misma sala jurisdiccional se alcanzara el número de cinco magistradas.

A más de uno (y de una) le genera una extraña sensación el que la justicia pueda ser impartida sólo por mujeres. Quizás piensan muchos (y muchas) que la justicia, como todo lo importante en el ámbito de la toma de decisiones, debe seguir estando en manos de hombres. Curiosamente, es frecuente que se esgrima el argumento de la paridad para eludir que algún día un tribunal de justicia sea netamente femenino, pese a haber considerado natural que históricamente fuera masculino. En la justicia, en la dirección de los grandes despachos de abogados, en la administración, en las empresas... el techo de cristal es a menudo un techo de cemento. ¿No es lícito preguntarse por qué se dan esos desequilibrios?

Sin embargo, un mundo en el que la mitad de la población es vista como ajena a la posibilidad de cualquier forma de poder y cuyo acceso al mismo se ve sólo como una anécdota, no es, desde luego, un mundo igualitario. No voy a cansarles recordándoles la evidencia: la situación de las mujeres en todo el planeta en términos de víctimas de la pobreza y de la violencia. No hay perdón para eso. Pero tampoco hay verdadera solución si, aunque se consiguiera la utopía de eliminar esas lacras, las decisiones las siguiera adoptando sólo la parte masculina de la humanidad. Algo patológico sucede en una sociedad cuando la mitad gobierna siempre y la otra mitad es siempre gobernada. Lo máximo que conseguiremos es que la primera sea tan bienintencionada que trate a la segunda de forma protectora y tuitiva... y, así, la disminuya y la aparte todavía más de cualquier participación en la toma de decisiones.

Se impone por ello abordar el Derecho/los derechos con una perspectiva como la que implanta el art. 4 de la LO de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), no sólo en relación con los casos que se nos plantean como juristas, sino desde el momento mismo en que se suscita la elección, selección, promoción o contratación de las mujeres. La generalización de “cómo” somos las mujeres y las presunciones sobre lo que es más “apropiado” para nosotras nunca pueden admitirse para justificar la negación de oportunidades para las mujeres.

La excusa de “las diferentes capacidades” ha creado, no sólo aquel techo para la superación, sino también un suelo pegajoso, del que es imposible desengancharse para subir los peldaños de la escalera de la vida.

Las matemáticas en la violencia de género versus historias de vidas truncadas

Juana María Gil Ruiz

Catedrática de Filosofía del Derecho. Universidad de Granada

Hay veces que los números son algo más que matemáticas. España ya ha superado sobradamente las mil mujeres asesinadas (que no muertas) por violencia de género de mano de sus parejas y/o exparejas en 2019, desde que comenzaran a contabilizarse en 2003. No obstante, estas cifras no incluyen las mujeres asesinadas por hombres con quienes no mantenían o habían mantenido una relación sentimental.

Los registros de asesinatos (y sigo negándome a aceptar que son meras muertes) tampoco han sumado aquellos propinados a menores, con la clara intención de dañar (de matar el alma) de sus madres por parte de sus progenitores.

España sólo registra los asesinatos de niños y niñas como víctimas de violencia de género desde 2013. En lo que llevamos de año –con datos actualizados de 24 de octubre de 2019 por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad–, ya han sido masacrados 34 menores, pequeños inocentes que mueren, no por letales enfermedades naturales, sino porque sencillamente alguien –erigiéndose sobre su poder en tanto que *pater familias*– propina violencia desmedida sobre ellos, ejerciendo, por ende, la mayor violencia sobre sus madres.

Pero como los números son algo más que matemáticas, hemos de seguir sumando. El año más cruento de mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas en España fue 2008 con 76 víctimas mortales, sin perder de referencia en el ranking el año 2010 con 73, 2003 con 71, 2004 con 72 y 2007 con 71. En 2005, y siguiendo con los datos del Ministerio de la Presidencia, actualizados a 4 de diciembre de 2019, los agresores mataron en España a 57 mujeres, a 69 en 2006, a 57 en 2009, a 62 en 2011, a 51 en 2012, a 54 en 2013, a 55 en 2014, a 60 en 2015, a 49 en 2016, a 50 en 2017, a 51 en 2018 y a 56 en lo que llevamos de 2019.

Junto a los números, hay causalidades (que no casualidades) que nos deberían hacer reflexionar. La víctima número 1000 en España, Ana Lucía Silva, de 49 años, fue asesinada por su pareja quien, curiosamente se encontraba en libertad condicional por el asesinato de su anterior compañera sentimental, y quien tras cometer el crimen optó por incendiar la vivienda y suicidarse, con lo que tantos esfuerzos legislativos centrados en el ámbito penal –y que tienen que ver con incrementos de penas privativas de libertad– servirán de poco. A nadie se le escapa que de poco servirá meter a “un muerto” en la cárcel.

Pero en tanto que estamos inmersos en la dinámica de sumar, sin duda hay que computar también un total de 276 menores que han quedado huérfanos desde 2013. Hablamos de 42 ese año, 43 en 2014, 51 en 2015, 29 en 2016, 26 en 2017, 39 en 2018 y 46, en principio, en lo que va de 2019 (con datos actualizados de 24 de octubre de 2019, según ficha estadística de menores víctimas de violencia de género del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad).

A veces, no sólo interesan las cantidades sino las calidades; no sólo interesan los números sino las historias. Y si antes hablábamos de Ana Lucía Silva, de su historia, y de su número, la 1000; ahora toca hablar de Itziar Prats, la madre de dos menores –o mejor dicho, de dos números– del año 2018; esto es, hablamos de la historia de Nerea y Martina, dos niñas de apenas dos y seis años cuyo padre –*pater familias*– asesinó el 25 de septiembre de 2018. Después de matarlas, al igual que hiciera el asesino de Ana Lucía Silva, éste optó por suicidarse, tirándose por la ventana.

Quiero reparar en esta historia porque visibiliza claramente la invisibilidad que aún hoy –pese a los recientes avances legislativos– sigue teniendo la violencia de género y sus víctimas. La insistencia de algunas voces en seguir diluyendo la violencia de género en violencia doméstica o intrafamiliar; la persistencia en idolatrar la figura del *pater familias versus* los derechos de las mujeres y de los menores a la vida, a su integridad, a la seguridad, a la igualdad; la bipolaridad entre los valores del Derecho (apenas acuñados con leyes referenciales como la L.O.1/2004, de 28 de diciembre de 2004; o la L.O.8/2015 que realiza una definición del concepto de interés del menor), y los valores de los operadores jurídicos centrados en estereotipos patriarcales propios de una sociedad adultocentrista, enferma y patriarcal. En definitiva, esta historia de vida repasa los fracasos de un sistema que junto a la violencia desmedida propinada por el agresor a Itziar y a sus hijas, Nerea y Martina, remata con un conjunto disjunto de irracionalidades y absurdos, en torno al régimen de visitas, a la no valoración del riesgo de los menores, y a la consideración de incongruente –luego poco verosímil– petición de la agredida de protección frente al agresor. Como dice el refrán y nunca mejor que ahora: *Entre todos la mataron y ella solo se murió.*

Lástima que en este caso haya que poner este dicho en plural. Hablamos de dos niñas asesinadas y de una adulta muerta en vida.

La perspectiva de género en la Comisión no permanente para el seguimiento de las políticas relativas a la discapacidad

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo

Quedaría esta intervención incompleta si no aplicáramos una perspectiva de género. Los datos estadísticos constatan, en efecto, que las mujeres y las niñas con discapacidad sufren en mayor porcentaje (en torno al doble) que las mujeres y las niñas sin discapacidad, violencia en la pareja, delitos sexuales y violencia de género. También son mujeres o niñas quienes mayoritariamente son esterilizadas sin su consentimiento, según se permite en el Código penal con el fundamento paternalista de garantizar el interés de la persona con discapacidad (art. 156). Las mujeres con discapacidad tienen una tasa más alta de desempleo que los hombres con discapacidad. Y las mujeres de mayor edad se encuentran en mayor riesgo de exclusión social y más problemas de cuidado por la soledad.

Desde esta perspectiva, es necesario actuar tanto en la mejora de las normas, como en la vigilancia de la aplicación efectiva. En la mejora de las normas, hay algunos aspectos a destacar. La derogación de la esterilización debería ser una de las reformas inaplazables. Igualmente la mejora de la ley orgánica de violencia de género con la finalidad de evitar las situaciones de discriminación interseccional: en este aspecto sería necesario llevar a efecto las propuestas contenidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Recomendamos a los colegios de la abogacía, y estos lo aceptaron, formación y capacitación de los colegiados en igualdad y violencia, lo que incluye las propuestas específicas del pacto del Congreso y el Senado en materia de violencia contra colectivos especialmente vulnerables y contra víctimas personas con discapacidad. Los colegios aceptaron la recomendación.

De nuevo el RD 1917/1999 sobre valoración de la discapacidad presenta problemas, ahora desde la perspectiva de género y discapacidad, al no contemplar enfermedades feminizadas: el caso paradigmático es la fibromialgia. Sobre esta cuestión se está tramitando una queja de una mujer que cada vez está peor, pero su grado de discapacidad en vez de aumentar, disminuye.

También es necesaria la vigilancia de la aplicación efectiva de las normas en la medida en que las mujeres con discapacidad se encuentran con dificultades para hacer valer sus derechos derivados: a veces por su discapacidad –por ejemplo, una mujer con discapacidad intelectual

puede no ser consciente de los maltratos continuados que sufre, de ahí la importancia de las campañas públicas dirigidas a los colectivos más vulnerables-.

La Secretaría General de Igualdad hizo una guía sobre violencia contra las mujeres con discapacidad, donde recoge la violencia física, la sexual, la estructural, la psicológica, la económica, la obstétrica y la cultural; otras veces por la falta de medios -por ejemplo, por no haber medios alternativos para las mujeres sordas al teléfono de asistencia a las víctimas, o por no disponer de intérpretes de la lengua de signos en las dependencias administrativas, policiales o judiciales-. Hay un convenio de colaboración entre la Secretaría General de Igualdad y la Federación de Asociaciones de Personas Sordas para garantizar una atención integral a las mujeres generado en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género; e incluso también por los propios perjuicios que sufren las mujeres con discapacidad -por ejemplo, restándole credibilidad a su declaración al priorizar que se trata de una mujer que tiene una discapacidad-.

Hace poco tuvimos una reunión con la entidad Ecos del Sur, en la que hicieron referencia a un caso de una mujer nigeriana, víctima de trata, con una patología psiquiátrica precisamente por ser víctima de trata, y el caso fue sobreseído al no darle credibilidad al testimonio de la víctima.

Finalmente, la implementación efectiva del modelo social debería actuar, no solo en el ámbito normativo y en la vigilancia de la aplicación efectiva de las normas, también en la concienciación para el cambio de modelo. La persistencia en la sociedad de prejuicios se refleja en episodios aparentemente puntuales pero demostrativos de la existencia de un problema estructural. Es muy significativo que la discapacidad sea el segundo motivo de delitos de odio en España. O que la discapacidad sea el detonante de muchos acosos contra niños y niñas en los centros escolares. Los poderes públicos deben luchar contra la discafofia (miedo irracional, odio y discriminación contra las personas con discapacidad).

Intervención Valedora do Pobo ante la Comisión del Parlamento de Galicia.

Perfiles del maltrato

Luis Ferrer i Balsebre

Psiquiatra

Más de la mitad de las muertes violentas de mujeres ocurren a manos de sus parejas y por cada una de ellas se registran, al menos, otros 20 casos que precisan atención médica o psicológica.

La violencia es una de las principales causas de muerte en la población comprendida entre los 15 y 44 años y la responsable del 7% de fallecimientos en la población femenina.

El maltrato a las mujeres por parte de sus parejas masculinas aparece en todos los países y culturas, en todos los niveles educativos y socioeconómicos.

La primera agresión aparece aproximadamente a los dos años y medio del comienzo de la relación.

Ante estos datos apremia la necesidad de detectar rasgos o perfiles que puedan identificar y prevenirse de un maltratador, pero no existen marcadores físicos, psíquicos ni biológicos capaces de detectar a ciencia cierta a la mayoría de ellos. No existen en la medida en que cualquiera puede ser potencialmente un maltratador o un asesino, el ser humano es algo que nunca acaba de hacerse bien. Partiendo de esta base intentaremos pergeñar unas cuantas notas al respecto.

La Historia de la Humanidad es la sustitución de la violencia por el poder, o dicho de otra forma, la sustitución de la fuerza por el derecho, sin embargo, hay muchos hombres que ante la igualdad de derechos lograda por la mujer sienten amenazada su posición de poder en la relación y recurren a la violencia para reafirmarlo sometiéndola.

También hay hombres cuya relación con el deseo sexual es tan problemática que sólo mediante una maniobra violenta pueden recuperarlo, serían sujetos sádicos en los que el deseo sexual sólo aparece o reaparece después del acto agresivo que coloca al borde de la desaparición a la pareja o lo que es lo mismo, la reduce a una condición de objeto. Cuanto más se machaca la autoestima del otro, mayor control se ejerce. Estos hombres NO son perversos, actúan violentamente pero no al punto de la desaparición del otro. Los perversos, en cambio, si lo hacen porque no hay temor ante su propia desaparición, éstos son los que tan frecuentemente pasan de la Agresión al posterior suicidio.

Binomio este agresión/suicidio que sobre una estructura perversa capaz de pasar al acto asesino, muestra una gran dependencia emocional hacia su víctima ya que la mayoría de los sui-

cidios posteriores al asesinato se ejecutan en clave de un sentimiento de pérdida insoportable y no de culpa.

Aunque no existan indicadores objetivos capaces de identificar al maltratador, si disponemos de algunos rasgos que, cuando menos, deberían tenerse en cuenta:

Son individuos que frecuentemente han visto y/o padecido la violencia en sus familias de origen, tienen dificultad para reconocer y expresar los propios sentimientos y los de los demás (baja o nula empatía), creen en la violencia como una forma aceptable de solucionar conflictos interpersonales, suelen minimizar, negar las agresiones o tener un recuerdo distorsionado de las mismas; justifican su violencia en base al comportamiento de su pareja a la que responsabilizan de la agresión que ellos cometen; la agresión cumple la finalidad de controlar, intimidar o someter a la pareja mediante el uso o la amenaza de la agresión física con el fin de tener todo el poder en la relación.

Jacobson & Gottman, describen dos perfiles básicos de hombre maltratador:

Tipo Cobra: similares al delincuente común, tiene una personalidad criminal que se manifiesta en conductas antisociales. Son individuos impulsivos y hedonistas con baja tolerancia a la frustración. Es frecuente que abusen del alcohol y las drogas. Pegan a sus mujeres y abusan emocionalmente de ellas para impedir que interfieran en la consecución de sus deseos. Sienten que tienen derecho a hacer lo que hacen y a obtener lo que desean del modo que estimen conveniente. Algunos son psicópatas, carecen de conciencia y son incapaces de sentir remordimientos. Son incapaces de construir relaciones íntimas auténticas. Sus compromisos son superficiales y su intimidad es mínima, llegando a ser peligrosos si sus mujeres tratan de obtener más de ellos. Suelen presentar historias familiares caóticas y muchos fueron abusados ellos mismos. No parecen tener motivos para cambiar su conducta, y no cabe esperar que busquen ayuda terapéutica de forma espontánea.

Tipo Pitbull: No suelen tener una historia delictiva, sino que ejercen la violencia en el hogar. Con frecuencia sus padres han sido violentos con sus madres y aprendieron que la violencia es una forma legítima de tratar a la mujer. Son muy dependientes de sus mujeres y sienten temor a ser abandonados, lo cual desencadena ataques de celos a veces con tintes paranoides, y esto les obliga a controlar al límite la independencia de sus parejas. Aunque en cierta medida son menos violentos que los cobra, pueden llegar a cometer agresiones graves e incluso asesinatos.

Estas distinciones son útiles a la hora de asesorar a las víctimas respecto a las medidas que deben tomar en el momento en que deciden abandonar al agresor, mientras los cobra pueden ser más peligrosos en el momento de la separación, a largo plazo el más peligroso es el pitbull porque puede seguir acosando a su víctima durante mucho tiempo.

El hombre maltratador es producto de una historia familiar, social y personal muy difícil de reescribir en la medida en que estas variables distan mucho de poderse controlar, siempre hubo, hay y es de esperar que siga habiendo maltratadores.

La prevención del maltrato compete a toda la sociedad.

El empleo digital de la cuarta revolución industrial: Propuestas educativas para la inclusión y promoción igualitaria de la mujer

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela

Ante la inminente llegada de la Cuarta Revolución Industrial, el mercado de trabajo va a sufrir grandes cambios, por lo que conviene examinar no solo el tipo de empleo que va a desaparecer, sino también el que va a emerger y, especialmente, los requisitos y cualificaciones profesionales que serán necesarios para desempeñarlo. A la vista de los múltiples cambios tecnológicos que caracterizan dicha Revolución (por ejemplo, nuevas Tics, robótica, Industria 4.0, producción aditiva, *Big Data* o, en fin, impresión 3D), parece claro que ese tipo de empleo emergente será, mayoritariamente, de carácter técnico e informático. Así, algunos de los puestos que, ya ahora mismo, suscitan más demanda por las empresas son los de programadores y desarrolladores de software, gestores de sistemas, matemáticos, analistas de datos, gestores de bases de datos y similares. La demanda de estos perfiles profesionales se prevé continua y elevada, pues la transformación digital es un fenómeno transversal, que afecta a todos los sectores de la economía y sociedad, y no solo a los estrictamente técnicos. De hecho, la oferta actual de trabajadores altamente cualificados, con conocimientos tecnológicos e informáticos, resulta insuficiente, por lo que hay una bolsa de puestos de trabajo que están vacantes y esperando candidato. Según algún informe, en 2020, la mencionada cifra puede alcanzar los 10.000 puestos de trabajo en España, y sobre 500.000 puestos en Europa[1].

Otro elemento relevante para tener en cuenta respecto del referido empleo es la calidad del mismo, en cuanto al nivel de las condiciones laborales disfrutadas por los trabajadores que lo protagonizan. Así, por ejemplo, la especialización del sector determina que los salarios sean más altos que en otros ámbitos profesionales –de media, un 22% más para ambos sexos– y desde una perspectiva de género, la diferencia salarial entre hombres y mujeres sea solo del 8,9%, o sea, inferior al porcentaje medio situado en torno al 14%[2], lo que resulta esperanzador y refleja la importancia de la presencia de la mujer en este sector económico y profesional.

Claros los sectores y puestos que van a generar empleo de calidad, conviene estar profesionalmente preparados para ocuparlos, para lo que resulta fundamental adquirir competencias técnicas y digitales, dando prioridad a los estudios de matemáticas, informática, tecnología y otros de naturaleza técnica. En este sentido, las estadísticas no ofrecen datos esperanzadores

para las mujeres, en cuanto reflejan una disminución de la matrícula en este tipo de estudios, especialmente en el género femenino. Así, la *Estadística de Estudiantes Universitarios* del curso 2018-19[3] muestra que las mujeres se concentran en el ámbito de la Educación, situándose en el 78% con respecto al total de matriculados, y los hombres en Ingeniería y construcción y en Informática, con porcentajes del 72% y 88% respectivamente. También resulta destacable que, en dicho curso académico, solo el 7,3% de las mujeres eligió una carrera de la rama de Ingeniería y Arquitectura, frente al 29,4% de los hombres.

Las causas de este descenso de matrícula femenina se relacionan, principalmente, con aspectos subjetivos y sociales; los primeros parten de la dificultad objetiva de este tipo de estudios y de la menor confianza de las chicas en sí mismas y en sus propias capacidades (frente a los chicos) para afrontar y superar aquellos con éxito. Los condicionantes sociales se vinculan a estereotipos de género, fuertemente asentados en los diferentes grupos sociales (familia, amigos, escuelas, empresas), que indican cuáles son los trabajos “más apropiados” para las mujeres; estos apuntan más hacia el sector del cuidado, la sanidad o la enseñanza, es decir, puestos con una clara proyección social.

Ante la necesidad de poner fin a estas ideas limitadoras y la importancia de animar a las jóvenes a que cursen los estudios técnicos y tecnológicos, que serán requeridos para los sectores emergentes del futuro, cabe adoptar una serie de medidas a nivel social y, especialmente, educativo. En este último, aquellas deben dirigirse a los tres elementos centrales del sistema: los planes de estudio, los estudiantes y los profesores. Veamos, con cierto detalle, lo que aquí se propone:

1) El incremento de contenidos técnicos y digitales en todos los niveles del sistema educativo. Para ello, deben modificarse los planes de estudio de los niveles iniciales (Primaria) e intermedios (Secundaria y Bachiller) del sistema educativo, e introducir nuevas materias específicas, lo que permitiría al niño habituarse a dichos temas desde edades tempranas y a través del juego, cuando todavía no hay una idea preconcebida (negativa) sobre la dificultad de aquellos o su mejor adecuación para los estudiantes de uno u otro sexo. Asimismo, resulta importante reforzar la oferta especializada de este tipo de estudios a nivel superior, tanto de carácter universitario como no universitario, esto es, de Formación Profesional. Este tipo de estudios se debe plantear como de carácter práctico y en contacto con el mundo empresarial.

Asimismo, aparte de en cursos especializados, es aconsejable la inclusión transversal de los contenidos tecnológicos e informáticos (al menos de algunos de ellos, como TIC y tecnología) en la generalidad de los planes de estudios, tanto de niveles inferiores como de los superiores, haciendo hincapié en sus aplicaciones prácticas para las otras materias –aparentemente ajenas– que son cursadas por el alumno. Sin duda, esto es algo posible en la mayoría de ellas, pues la tecnología tiene el potencial de transformar casi todas las áreas de conocimiento (salud, cultura, medicina, economía) y ofrecer nuevas posibilidades a la sociedad.

2) La puesta en marcha de acciones eficaces de información, formación y concienciación de los estudiantes sobre la naturaleza, contenidos y salidas profesionales de este tipo de estudios técnicos. Dichas acciones pueden y deben ser realizadas por parte de los centros educativos que forman a los estudiantes en los primeros niveles, especialmente en la etapa de la Educación Secundaria Obligatoria, que es cuando los alumnos ya tienen que empezar a elegir un itinerario de ciencias o letras, y, por supuesto, en el Bachiller, tras el cual ya deben elegir la concreta carrera a cursar entre los múltiples estudios universitarios o no universitarios disponibles.

Para conseguir el objetivo perseguido, dichas acciones deben poner especial atención en las estudiantes y en las causas ya apuntadas que las apartan de estos estudios. Así, debe analizarse objetivamente su dificultad técnica y profundizarse en las salidas y contenidos sociales de estos. En ocasiones, la presentación formal de los planes de estudio no es suficientemente indicativa al respecto y no permite apreciar, con facilidad, las aplicaciones prácticas reales de los conocimientos técnicos a adquirir. Por ejemplo, podría ser útil la participación en una actividad formativa en la que se pusiese de manifiesto la utilidad social de los estudios de ingeniería o matemáticas para construir una planta de reciclaje y cuidar del medio ambiente o de un informático para inventar un programa digital de acompañamiento de personas mayores que viven solas o enfermas y necesitan atención.

Y 3) el incremento de la formación –tanto técnica como en igualdad de género– de los profesores y tutores que enseñan y orientan a los alumnos en los niveles educativos iniciales. Respecto de la formación técnica, son los propios profesores los que reconocen la insuficiente formación recibida en este ámbito (principalmente, matemáticas, tecnología, TIC o informática) en el plan de estudios de su propia carrera académica (Magisterio o Ciencias de la Educación). Por ello, este plan debería reformarse para incrementar el número de asignaturas de formación básica obligatoria relacionadas con tales conocimientos, incluso con independencia del área de especialización final del docente, dado el carácter transversal de tales materias. Con posterioridad, el plan de formación continua del profesorado debería mantener a los profesores actualizados en todo este nuevo conocimiento técnico e informático, especialmente en cuanto este último también puede ser utilizado como instrumento de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

De igual manera, también resulta clave la formación de los docentes y tutores en la materia de igualdad de género, en particular sobre su impacto en el sector tecnológico. En efecto, en cuanto lo pretendido es aumentar el número de mujeres en los estudios técnicos, también es importante formar a todo el colectivo de educadores, tutores y orientadores, en particular a los especializados en aquellos estudios, sobre la trascendencia de conseguir una igualdad de género real en estos ámbitos profesionales. Los educadores no pueden educar en paridad si, antes, no han sido formados en cuestiones de igualdad, siendo especialmente significativa esta preparación específica en los profesionales que trabajan con niños de 8 a 12 años, pues es a esa edad cuando se crean las brechas de género y se afianzan los estereotipos sobre los estudios más apropiados para uno y otro sexo.

En fin, queda claro que la adopción de medidas eficaces para incrementar la presencia y protagonismo de la mujer en el mercado de trabajo digital debe empezar por el ámbito educativo, y contar con la implicación y cooperación de los diversos sujetos y organizaciones protagonistas en este ámbito, particularmente con los que tienen capacidad de toma de decisiones y de implementación de acciones específicas para impulsar el cambio real (autoridades gubernativas, políticas, educativas, sociales, asociaciones de padres y alumnos y otras instituciones relacionadas con los estudios técnicos y la igualdad de género). Además, un verdadero cambio en este tema exige la ejecución de todas las medidas aquí apuntadas de manera simultánea y sostenida en el tiempo. Tal implementación a largo plazo es fundamental para permitir normalizar el mensaje de la igualdad de género en todos los sectores profesionales y para todas las generaciones que conviven en la sociedad actual.

[1] Cfr. la patronal tecnológica DigitalES.

<https://www.digitales.es/wp-content/uploads/2019/04/4992d83f708dd970994aa6c-9889c18ab.pdf> En igual sentido, se expresa la UE <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/digital-skills>

[2] Informe “Mujeres en la economía digital en España 2018”, de la Asociación DigitalES, <https://www.digitales.es/uploads/3430b5420bfdb0dea0b4b79bf8217a3e.pdf>, p. 20.

[3] <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:d0fa022e-0608-427e-a873-cde26390ec4c/nota%20de%20prensa%20eeu-2018.pdf>

E-Work para conciliar vida familiar y laboral: una alternativa no exenta de riesgos

Francisca Fernández Prol

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

Las nuevas tecnologías, sobre todo en el campo de las telecomunicaciones, brindan infinitas posibilidades. En el marco de las relaciones de trabajo, propician, en particular, la prestación de servicios a cualquier hora desde cualquier lugar. Surge así el llamado teletrabajo o *e-work*, bien con carácter preponderante respecto del trabajo presencial –conformando, por tanto, una modalidad de trabajo a distancia–, bien con carácter accesorio respecto de una prestación de servicios desarrollada fundamentalmente en las dependencias de la empresa. Tales fórmulas de trabajo flexible, fruto del recurso a las tecnologías de la información y comunicación –en adelante, Tics–, suelen valorarse muy positivamente, por supuesto en clave empresarial, pero también desde la óptica de los trabajadores. Pues, a menudo, para estos últimos, acercar el trabajo al hogar, adaptando asimismo la jornada laboral a circunstancias familiares y personales, permite conjugar vida familiar y laboral.

Tal configuración del teletrabajo como herramienta de conciliación, por otro lado, es sumamente recurrente. Así sucede en el ámbito europeo, ya establecido en el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002 y, más recientemente, en la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (art. 9).

Asimismo a nivel interno al referir el art. 34.8 ET, después de la reforma operada por Real Decreto-Ley 6/2019, el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones en la forma de prestaciones de los servicios “incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Incluso la OIT apela a “aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal” (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. “Trabajar para un Futuro Prometedor”. Enero 2019).

Ciertamente, el trabajo a distancia sustentado en el recurso a las nuevas tecnologías presenta destacadas ventajas, también desde la óptica de la conciliación. La prestación de servicios en el domicilio acerca los trabajadores a los familiares precisados de cuidado, a los que, al prescindirse de desplazamientos –cuando menos, diarios–, puede dedicarse más tiempo. Además, la autonomía organizativa característica de este modo de prestación de servicios permite al trabajador determinar cuándo y cómo ejecutar sus funciones, conjugando las mismas con los deberes inherentes a su condición de progenitor o cuidador. A priori, por tanto, el denominado *e-work* es susceptible de erigirse en una fórmula óptima para la conciliación y corresponsabilidad entre sexos. Con todo, la conclusión debe matizarse: para conseguir

dichos objetivos deben articularse medidas para la prevención de aquellos riesgos inherentes al desarrollo del trabajo a distancia y, asimismo, al manejo de medios telemáticos. Incluso, deben ponderarse aquellos riesgos específicamente vinculados al *e-work* “conciliador”.

Debe recordarse, en dicho sentido, que el trabajo no presencial implica la invisibilidad del trabajador, resultando por tanto más fácil su ocultación fraudulenta, sobre todo a través del recurso a la figura del falso autónomo. Por otra parte, también en el caso del teletrabajo con vocación conciliadora, perviven los riesgos derivados de la desvinculación del trabajador del entorno humano de la empresa: aislamiento que puede tener repercusiones en términos de rendimiento y cualificación profesional del trabajador –con el correlativo impacto en su promoción profesional e incluso a efectos de mantenimiento del vínculo laboral–, pero también, por supuesto, en su salud, física y psíquica.

Y también el manejo de medios informáticos y TICS genera riesgos específicos: de nuevo, siendo tal recurso continuado o especialmente intenso, en términos de seguridad y salud, y, asimismo, a consecuencia de la injerencia del poder empresarial de dirección en los tiempos de descanso. Pues, toda vez que las nuevas tecnologías no solo facilitan la deslocalización geográfica del trabajador, sino también que este preste sus servicios a cualquier hora, es cada vez más frecuente que se vea compelido a prestar los mismos ya finalizados su jornada laboral. Un riesgo al que ciertamente están expuestos ya prácticamente todos los trabajadores, pero sin duda más acuciante en el caso de los teletrabajadores que necesariamente deben valerse de Tics para el desarrollo común de su prestación de servicios. Por eso, con toda probabilidad, el legislador refiere específicamente –art. 88.3 LO 3/2018– el derecho a la desconexión digital de los trabajadores la distancia.

En el caso del teletrabajo “conciliador”, finalmente, debe alertarse sobre la probable superposición de actividades profesionales y de tareas de cuidado. La elevada autonomía o un sistema de trabajo a tarea o por objetivos, muy frecuentes en el *e-work*, pueden avocar a la realización simultánea de cometidos laborales y familiares. Incluso la flexibilidad horaria, asimismo característica de este modo de prestación de servicios, puede conducir al desplazamiento de los tiempos de trabajo a tramos horarios particularmente incómodos, tradicionalmente dedicados a los descanso –las últimas horas del día o mismo en periodo nocturno–. En ambos casos, de nuevo es evidente el impacto en el rendimiento y salud de la persona trabajadora, en la mayoría de los supuestos, por otra parte, mujeres, por razones culturales y sociales aún más propensas que los hombres a la adaptación de su modo de trabajo por razones de conciliación.

Deben, por tanto, rechazarse los razonamientos simplistas. No todo teletrabajo favorece la corresponsabilidad, ni contribuye a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Para eso, son precisas medidas de contención de los riesgos inherentes al *e-work* en general y al *e-work* conciliador en particular: acciones que atiendan a los riesgos vinculados a la invisibilidad de los trabajadores la distancia, a su aislamiento, su desprofesionalización, que contribuyan al deslinde de tiempos de trabajo y de no trabajo y que fomenten un reparto equilibrado de los deberes de cuidado –sobre todo, impulsando el disfrute de modelos laborales flexibles también por los hombres–. En caso contrario, el teletrabajo puede abocar a un retorno de la mujer al hogar, de nuevo, a un tiempo, trabajadora y cuidadora.

La brecha salarial, un termómetro de la desigualdad imprescindible pero no siempre bien comprendido

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado, docente y escritor

El 22 de febrero se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha instaurada en 2008 por el Parlamento Europeo que nos recuerda que las mujeres europeas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en los 365 días de un año. Lo que supone que las mujeres tendrían que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente.

En España algunos datos sobre brecha salarial la sitúan ligeramente por encima de la media europea. Otros datos llegan incluso a duplicarla. No necesariamente tales datos resulten incorrectos, lo que ocurre es que toman diferentes parámetros técnicos para referirse a la brecha salarial y/o utilizan un ámbito diferente de población a considerar.

No es lo mismo calcular la brecha salarial tomando el salario medio anual de la hora trabajada por una mujer en relación con el salario medio anual de la hora trabajada por un hombre, que calcular la brecha salarial tomando el resultado de dividir la masa salarial total a nivel nacional percibida por las mujeres entre el número de trabajadoras mujeres en relación con el resultado de dividir la masa salarial total a nivel nacional percibida por los hombres entre el número de trabajadores hombres. Fácilmente se puede comprender que en esta última forma de cálculo influyen factores como que las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, o que reducen su jornada para atender a sus familias, mientras que los hombres alargan más sus jornadas, realizan más horas extraordinarias, o trabajan en un pluriempleo a mayores del trabajo a tiempo completo. Siendo todos estos factores irrelevantes si se toma el salario medio (usualmente utilizado en las estadísticas oficiales tanto a nivel nacional como a nivel europeo), u otros parámetros semejantes (como el salario mediano o el salario modal, en cuyos recovecos técnicos ya ni voy a entrar para no sobrecargar en exceso este texto).

En estos cálculos también influye notablemente el ámbito de población a considerar: si se incluye solo a quienes están afiliados como trabajadores por cuenta ajena en la Seguridad Social, o también a la Función Pública; también si se entremezcla, o no, el trabajo a tiempo completo con el trabajo a tiempo parcial; si se incluyen, o no, trabajos ocasionales o de duración temporal limitada; si se incluye, o no, al Servicio Doméstico.

Todas estas consideraciones técnicas, que muchas veces se obvian para ofrecer los datos de brecha salarial que más convienen a la estrategia política de quien los ofrece, llevan a que la brecha salarial sea un termómetro de la discriminación muy poco comprendido.

Por ello, es necesario desmontar algunas creencias erróneas sobre la brecha salarial. La primera de las cuales es la que niega que la brecha salarial se corresponda con discriminaciones en los salarios, pues —se dice— que a igual trabajo las mujeres ganan lo mismo que los hombres tanto en la empresa privada como, sobre todo, en las administraciones públicas. Esto en parte es cierto incluso si se toma el salario medio anual de la hora trabajada, que es el parámetro más utilizado en las estadísticas oficiales y que sitúa la brecha salarial en torno al 15% en Europa y algo más elevada en España.

Siendo esto en parte cierto, también es totalmente tendencioso porque pretende transmitir la falsa idea de que existe la igualdad de género en las relaciones laborales.

Primero: si existen esas diferencias salariales es principalmente porque hay segregación vertical (el llamado techo de cristal de las mujeres, y el suelo pegajoso que las sujeta en las categorías inferiores), y segregación horizontal (las paredes de cristal que determinan que las mujeres no accedan a los empleos masculinizados mejor pagados); con lo cual la diferencia salarial, si no es propiamente discriminación en el salario, es discriminación en otros elementos del contrato de trabajo que influyen directamente en el salario (como la categoría profesional, o la feminización de los trabajos peor pagados).

Segundo: aún con esta corrección, un tercio de esa brecha salarial del 15% se considera debida a discriminación en el salario en un sentido estricto; es decir, sí hay discriminación en los salarios, aunque no sea tanto como el 15%, sino alrededor del 5%.

¿Dónde está esa discriminación en los salarios? Puede tratarse de discriminación directa o indirecta. Veamos algunos ejemplos de ambas tomados de documentos de la OIT.

(1) Cuando, para un mismo trabajo, la titulación profesional asignada a los trabajadores varones difiere —y con ella la retribución— con respecto a la titulación profesional asignada a las trabajadoras mujeres con un claro efecto de minusvaloración, así: la titulación profesional del trabajador varón es comercial, la de la mujer es asistente de ventas; la del varón subdirector, la de la mujer asistente del director; la del varón técnico, la de la mujer operadora; la del varón gestor de información, la de la mujer bibliotecaria; la del varón director de oficina, la de la mujer supervisora de mecanografía; la del varón sastre, la de la mujer costurera; la del varón auxiliar de vuelo, la de la mujer azafata; la del varón asistente personal o administrador, la de la mujer secretaria; la del varón chef de cocina, la de la mujer cocinera; o la del varón conserje, la de la mujer limpiadora.

(2) Cuando hay dos categorías profesionales, una masculinizada mejor pagada, y otra feminizada peor pagada, cuyo trabajo resulta ser un trabajo de igual valor: jefaturas de recursos

humanos o de asuntos sociales (feminizado) frente a jefaturas técnicas (masculinizado); farmacéuticos (feminizado) frente a veterinarios (masculinizado); cuidadores en centros geriátricos (feminizado) frente a guardias de seguridad (masculinizado); supervisores de comedores escolares (feminizado) frente a supervisores de parques (masculinizado); trabajadores sociales (feminizado) frente a otros empleados de administraciones públicas (masculinizado); limpiadoras (feminizado) frente a peones (masculinizado); bibliotecarios (feminizado) frente a basureros (masculinizado); auxiliares de vuelo (feminizado) frente a mecánicos (masculinizado); o auxiliares contables (feminizado) frente a auxiliares de reparto (masculinizado).

Otra creencia errónea sobre la brecha salarial es que con ella se agota la discriminación económica sufrida por las mujeres. Y ello es radicalmente falso. De entrada, la brecha salarial ni siquiera considera las percepciones extrasalariales, como las dietas o los viáticos, y en su cálculo se suele excluir el escasamente retribuido Servicio Doméstico.

Pero todavía más importante es que la brecha salarial no toma en consideración los trabajos informales realizados gratuitamente por las mujeres: ni el trabajo doméstico, ni el cuidado de hijos/as y de personas allegadas, ni el trabajo de colaboración no remunerada en la explotación familiar, ni el trabajo en sectores económicos no formalizados ni reconocidos profesionalmente. A los efectos de medir estas aportaciones gratuitas de las mujeres a la economía nacional, se ha propuesto la realización de cuentas satélites a las cuentas macroeconómicas oficiales (el PNB y el PIB); pero, aparte alguna ocasional experiencia en algunas comunidades autónomas, ello no se ha acometido en España, y resulta necesario para conocer mejor hasta donde llega el alcance de la discriminación sufrida por las mujeres en el ámbito económico.

Tampoco la brecha salarial toma en consideración los rendimientos producidos por los bienes inmuebles, por los réditos del dinero y por el capital mobiliario. Que no es poca cosa si consideramos que, según cualquier fuente estadística (incluso las más positivas), existe una distribución desigual de la riqueza atendiendo al sexo en todo el Mundo, existiendo más hombres multimillonarios que mujeres, y más mujeres empobrecidas.

Utilicemos, pues, la brecha salarial en sus justos términos. Y así utilizada es un termómetro de utilidad para identificar discriminaciones (no solo retributivas) en el trabajo por cuenta ajena (pero no en otros sectores de producción de la riqueza nacional).

Gracias al indicador estadístico de la brecha salarial (sea cuál sea el dato técnico utilizado), se ha podido comprobar que el *gap* salarial crece a medida que crece la edad de las mujeres y los hombres (el *gap* salarial, atendiendo al salario medio por hora trabajada utilizado como indicador en las estadísticas oficiales, no llega al 10% entre los jóvenes mientras que alcanza cifras alarmantes en edades adultas, siendo a partir de los 65 años el 40%; o sea, el *gap* salarial es muy intenso cuando se alcanza la cima profesional, afectando a las directivas), que los sectores feminizados están peor pagados (el trabajo de una mujer en sectores feminizados se retribuye peor que ese mismo trabajo en sectores masculinizados; o sea las retribuciones mejoran si el trabajo se masculiniza); que en el trabajo a tiempo parcial (feminizado) se cobra

menos por hora trabajada que por hora trabajada en el trabajo a tiempo completo (masculinizado)...

Datos todos estos, y más que se han podido comprobar con el indicador estadístico de la brecha salarial, que son imprescindibles para conocer el alcance de la discriminación en el trabajo por cuenta ajena, y para concebir políticas públicas dirigidas a eliminarla, así como para implementar planes y medidas de igualdad en empresas públicas y privadas.

“El mar, la mar, solo la mar”.

Mujeres de la pesca en Galicia

Nora María Martínez Yáñez

Profesora Contratada Doctora (Acreditada a Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Vigo

A pesar de vivir en un mundo secularmente dominado por los hombres, las mujeres siempre hemos mostrado un coraje especial para adaptarnos a las circunstancias y buscar resquicios para asumir nuevos papeles y responsabilidades que, a tenor de un rígido reparto de roles entre los sexos, no nos correspondían. Se me vienen a la cabeza numerosos nombres de artistas, científicas y hasta guerreras, pero junto a esos logros refulgentes de mujeres únicas que encararon los prejuicios que las encasillaban, también hay logros colectivos, de mujeres desconocidas que con su humilde tesón han dejado un surco muy perceptible en la historia.

Las trabajadoras de la pesca en Galicia tienen ese sesgo de heroínas anónimas capaces de hacerse un hueco en un entorno masculino. Probablemente la economía minifundista y familiar de nuestra tierra, más allá de remotas tradiciones matriarcales, facilitase que en Galicia la mujer haya podido participar de manera más activa en las labores agropecuarias, cuidando de la familia, la leira, los animales... En nuestras aldeas de la costa el peligroso trabajo de pesca a bordo de embarcaciones siempre estuvo vetado a las mujeres, pues era incompatible con el cuidado de la casa y de los miembros de la familia, pero las mujeres asumieron entonces trabajos de marisqueo a pie o de reparación de las redes. Socialmente minusvalorados, no eran comparables al trabajo arriesgado de los hombres en los barcos de pesca, ni a los beneficios económicos de esta; simples complementos para la economía familiar... pero ¿qué barco puede salir a faenar sin reparar sus redes?

Con el paso del tiempo, estas labores tradicionales han ido separándose del ámbito doméstico hasta llegar a convertirse en oficios que reclaman condiciones dignas para ser ejercitados. La salida de estas actividades del entorno familiar y su tránsito hacia la economía formal, pasando antes ineludiblemente por la economía sumergida, ha sido una de las conquistas debidas a la actitud luchadora e inconformista de mariscadoras y rederas.

El movimiento asociativo ha sido fundamental para estos logros, como percibieron ellas desde muy pronto. Las cofradías de pesca han tenido que abrirse a las mujeres, que sin embargo no siempre participan en condiciones de igualdad, y han surgido diversas asociaciones de rederas que hacen oír sus reivindicaciones y visibilizan su trabajo. La mayoría forman parte a su vez de asociaciones españolas y europeas de mujeres de la pesca que tejen una red de solidaridad común. A través de estas lanzaderas las mariscadoras y rederas han actuado como interlo-

cutoras en pie de igualdad con las administraciones públicas y las autoridades portuarias, haciendo valer su talento natural en territorios extraños para defender una profesión tan amada por ellas como ligada a sus historias personales, a su niñez, a sus mayores, a su casa junto al mar...

Son muchos los aspectos que han conseguido mejorar en el ejercicio diario de sus profesiones ganándose el apoyo de los poderes públicos. El cuidado de la salud en un trabajo realizado en condiciones físicas y ambientales muy duras ha sido sin duda una de las prioridades. Se han realizado esfuerzos muy significativos para informar y formar en la prevención de los riesgos ergonómicos y evitar así trastornos musculoesqueléticos que menoscaban la calidad de vida de nuestras mariscadoras y rederas. Pero algo tan sencillo como disponer de equipos de protección individual adaptados al cuerpo y a la talla de las mujeres sigue constituyendo un desafío, si bien se han dado pasos importantes para conseguirlo. La colaboración de cofradías y autoridades portuarias también ha sido necesaria para que las rederas puedan realizar su trabajo a cubierto, en locales que, de todos modos, habría que mejorar para garantizar el cumplimiento de todas las condiciones de salubridad necesarias.

El reconocimiento del carácter profesional de patologías y trastornos musculoesqueléticos derivados de las posturas de trabajo forzadas y movimientos repetitivos en ambientes húmedos o sumergidos es otra tarea pendiente, y aunque la dirección general de la Seguridad Social ha actuado recientemente para favorecer tal reconocimiento, lo cierto es que el catálogo normativo de enfermedades profesionales sigue excluyendo a las trabajadoras de la pesca y, en general, a los oficios feminizados. También es urgente, y en este aspecto no hay avances, reconocer coeficientes reductores de la edad de jubilación a las rederas que, debido a una larga vida profesional expuestas a riesgos no controlados, difícilmente logran permanecer activas y terminan apartándose del empleo prematuramente accediendo a pensiones de incapacidad permanente por contingencias comunes.

En fin, es mucho el camino avanzado, pero igualmente es amplio el que queda por recorrer, con el objetivo de lograr condiciones de trabajo dignas para estos oficios artesanos, que contribuyen a la sostenibilidad biológica de nuestras costas y a la supervivencia de una economía local estrechamente entrelazada con la tradición cultural de los pueblos costeros.

Pero el desafío es todavía más amplio, pues es preciso que, al igual que las rías y las playas, el mar se abra al trabajo de la mujer. La corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes de la familia, tanto en su vertiente privada como pública, debe liberar a las mujeres de sus excesivas ataduras y permitirles hacerse a la mar a bordo de buques de pesca formados por tripulaciones mixtas, pues mixta y diversa es la sociedad de la que todos somos miembros en pie de igualdad.

El futuro necesita mujeres surcando los mares y ya hay luchadoras dispuestas a romper tabúes y viejas leyendas. Porque el mar no tiene sexo, ni género, como hizo notar el poeta en aquellos versos...“El mar. La mar. El mar. Solo la mar”.

Sobre feminismo, interseccionalidad y cultura político-jurídica

Maggy Barrère Unzueta

Catedrática de Filosofía del Derecho. Universidad del País Vasco

En la última visita a la *British Library* encontré apilados en la zona de tienda o *merchandising* un montón de ejemplares de un libro. Cuál no sería mi sorpresa cuando vi que iba de feminismo. ¡Caray! –me dije–, estos sí que son nuevos tiempos. Llevo años visitando esta biblioteca, sus expositores y baldas de las salas de estudio, y me costaba encontrar libros sobre feminismo o de autoras feministas y, ahora, resulta que es un libro de este tenor el que aparece por decenas en uno de los lugares más accesibles del edificio. Movidada por una imperiosa curiosidad, lo hojeé. Se trataba de una recopilación de textos que habían visto la luz un año antes (2018) y que ahora volvían a salir publicados en edición de bolsillo por Virago Press. La responsable del *reading*, autora también de su introducción, era June Eric-Udorie. No la conocía, pero leyendo algunas reseñas publicitarias incluidas en el propio libro supe que se trataba de una escritora y activista feminista de origen nigeriano destacada por su lucha contra la mutilación genital femenina y los matrimonios forzados, que había sido nombrada por *Elle* (UK) Mujer Activista del Año en 2017 y que su nombre había sido incluido también en las listas de las mujeres más influyentes e inspiradoras por la BBC, el *Guardian*, etc. Compré el libro, aunque lo he leído unos meses después. En la portada aparece destacado el mensaje que, a modo de interrogante, da título al volumen: “¿Podemos ser todas feministas?” (*Can We All Be Feminists?*); y el subtítulo se refiere al contenido: diecisiete textos sobre interseccionalidad escritos por otras tantas mujeres “diversas” (negras, trans, musulmanas, con discapacidades, etc.) deseosas de encontrar el camino correcto para el feminismo (*Seventeen Writers on Intersectionality, Identity and Finding the Right Way Forward for Feminism*).

Traigo a colación este libro porque, obviamente, la pregunta que encabeza su título no es un simple interrogante, sino una interpelación a todas las mujeres que nos consideramos feministas, pero que respondemos a las características de lo que se entiende por *mainstream feminism*, es decir, un feminismo protagonizado por mujeres blancas, autóctonas, de clase media, heterosexuales, sin discapacidades, etc. Es también una llamada de atención sobre cómo se han construido las agendas feministas, sobre qué experiencias, intereses y necesidades han figurado en las demandas de ese feminismo erigido como *principal*. Se trata, en definitiva, de poner en la palestra a un feminismo que ha beneficiado particularmente a un grupo de mujeres, dejando a otras detrás, pero, a la vez, invitándolo a construir un feminismo en el que quepan las demandas de todas las mujeres.

La adopción de una perspectiva interseccional en el feminismo no es ni mucho menos reciente. Bastante antes incluso de que la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw acuñara el término interseccionalidad en 1989, las feministas negras ya habían puesto de relieve que

la opresión sexista no era la única que sufrían, y que sus experiencias de discriminación y violencia en las que intersectaba el género con otras opresiones (raza, clase, etc.), las hacía invisibles. La crítica fue cobrando peso hasta el punto de que se dejó de hablar de “la mujer”, como venía siendo habitual, y se empezó a hablar de “mujeres”. Correlativamente, el feminismo se fue adjetivando de manera diversa a la tradicional (liberal, radical, socialista, etc.) y se empezó a hablar de feminismo negro, feminismo latino, feminismo postcolonial, feminismo islámico, etc. Se inicia de este modo un gran reto para el feminismo que, como movimiento social, pretende beneficiar a las mujeres en general, del que la fecha y el contenido del libro que se ha mencionado al comienzo de esta nota prueban que sigue sin ser afrontado eficazmente.

Una lentitud parecida se da también en el ámbito del Derecho y la cultura jurídica. Las cláusulas antidiscriminatorias de los textos internacionales y constitucionales se basan en factores o ejes yuxtapuestos de discriminación. Si nos fijamos en nuestro texto constitucional, el artículo 14, que es el que proclama la prohibición de discriminación, separa los factores mediante comas, es decir, dando a entender que la discriminación tuviera que darse –alternativamente– o por nacimiento, o por raza, o por sexo, o por religión, etc. Y, si nos fijamos en las modernas leyes para la igualdad de mujeres y hombres, aunque se habla en ellas de la “discriminación múltiple” para designar la concurrencia de factores en la situación de discriminación de muchas mujeres, esta forma de discriminación no encuentra conceptualización en la parte dispositiva, donde sólo están tipificadas como discriminación la directa e indirecta. Es comprensible, pues, que buena parte del feminismo se impaciente.

Ayer mismo, 5 de marzo, la Comisión Europea ha lanzado su Estrategia para la Igualdad de Género durante el quinquenio 2020-2025. Por primera vez habla en ella, y varias veces, de interseccionalidad. La menciona expresamente como principio transversal (*cross-cutting principle*) para hacer efectivas las políticas de igualdad de género, pero también se refiere implícitamente a ella cuando trata del reto de los estereotipos de género, precisando que a menudo aparecen combinados con otros basados en el origen étnico o racial, la religión, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, reforzando así sus impactos negativos. Vuelve a referirse explícitamente a la interseccionalidad para explicar la infrarrepresentación de algunas mujeres en el mercado de trabajo, confirmando que la interseccionalidad del género con otros factores de discriminación será abordada en todas las políticas de la Unión Europea. También señala expresamente que las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y que pueden afrontar “discriminación interseccional” con base en diversas características personales y añade que la Estrategia para la Igualdad de Género se entrelazará con el próximo Plan de Acción para la Integración e Inclusión y los marcos estratégicos sobre discapacidad, LGTBI+, la inclusión del pueblo romaní y los derechos de la infancia. Es más, las referencias finalizan con la declaración rotunda de que “la perspectiva interseccional informará siempre las políticas de igualdad de género”.

Dada la importancia que ejerce la Unión Europea en materia de igualdad de género, con esta Estrategia se abre, pues, un camino de esperanza para que en las políticas públicas se vean reflejadas las experiencias, necesidades e intereses de todas las mujeres, para que la interseccionalidad se incluya en las legislaciones para la igualdad y, en definitiva, para que todas las mujeres puedan encontrar su hueco en el feminismo.

Perspectiva de género en la pandemia del COVID-19

María Paz García Rubio

Catedrática de Derecho Civil. Universidad de Santiago de Compostela

La pandemia del COVID-19 nos afecta a todos, hombres y mujeres. Durante estos días -que de pronto son años, como diría el cantautor- un buen número de personas estamos confinadas en nuestras casas; otras siguen acudiendo a sus lugares de trabajo en transportes públicos fantasmales para llegar a un destino donde el enemigo invisible puede estar en un pomo de una puerta o un interruptor de la luz; en el caso de los profesionales sanitarios y no sanitarios que trabajan en hospitales y residencias de ancianos el enemigo, igual de invisible, se hace más grande y más peligroso.

Todos estamos amenazados y a todos nos incumbe. Pero también la pandemia del COVID-19 tiene una lectura de género, y no es baladí, ni secundaria, ni es irrelevante conocerla para luchar con las mejores armas posibles en esta guerra que nos ha sorprendido sin estrategia alguna.

En una publicación prestigiosa (*The Lancet*, vol. 395, Issue 10227, pp-848. March 14, 2020 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)) se ha destacado que el conocimiento de cómo la enfermedad afecta de modo diferente a hombres y mujeres es un paso fundamental para entender sus efectos, primarios y secundarios, tanto en individuos como en comunidades, lo cual resulta imprescindible para realizar intervenciones de salud eficaces y equitativas. Parece que los datos fiables con los que hasta ahora se cuenta, procedentes de China y desagregados por sexos, muestran una incidencia similar entre los hombres y las mujeres en cuanto al contagio y desarrollo de la enfermedad; sin embargo, esas mismas cifras evidencian una mayor mortalidad entre los hombres basadas en razones inmunológicas y sociológicas, como la mayor repercusión del tabaquismo entre los varones, quienes también padecen en mayor medida que las mujeres enfermedades cardiovasculares, las cuales constituyen un factor de riesgo en esta nueva enfermedad. No creo equivocarme si digo que parecida es la situación en el caso español, aunque hasta ahora los datos sean muy escasos e incompletos (web del Ministerio de Sanidad, https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/Documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/Informe%20COVID-19.%20Nº%2012_20marzo2020_ISCIII.pdf).

Pero otros datos que sí conocemos ponen en evidencia los riesgos especialmente femeninos o feminizados que plantea el COVID-19. Se subraya que la inmensa mayoría de las enfermeras y otro personal auxiliar que tienen que tratar a enfermos graves con el virus de manera

más directa y peligrosa son mujeres, lo que de nuevo es perfectamente extrapolable a nuestro país. Aunque no se dice en el estudio del que me hago eco, creo que otro tanto sucede con quienes trabajan en centros hospitalarios o en residencias de mayores donde están ingresadas personas especialmente vulnerables ante esta enfermedad; y lo hacen no solo en funciones estrictamente sanitarias, sino también en otras como la limpieza de los centros u otras tareas como cocina o lavandería, en las que el sexo femenino está sobrerrepresentado y por tanto tiene mayor oportunidad de contagio.

Pero son las labores de cuidado, formales e informales, las que tradicionalmente han sido realizadas por mujeres y lo continúan siendo a día de hoy sobre las que quiero llamar la atención. La situación actual no hace sino acrecentar la necesidad de ese tipo de labores, para cuidar a los enfermos menos graves en sus casas, para atender a niños con las escuelas cerradas que demandan continua atención y asistencia de todo orden, para manejar las tareas domésticas, que siguen siendo predominantemente femeninas y que son hoy más complicadas que nunca en la situación de confinamiento, probablemente origen de especial confusión, caos y estrés. Las repercusiones que eso puede tener en la salud de estas mujeres todavía es un futuro imposible de predecir, pero no cabe duda de que existirán y no serán desdeñables.

Desde el punto de vista económico, las semanas que han pasado desde el inicio de esta enorme crisis sanitaria ya han puesto de manifiesto que de ella derivará otra crisis económica de unas dimensiones todavía impredecibles, pero que, sin duda, serán muy importantes; probablemente la crisis económica más importante en generaciones. Muchas personas están perdiendo sus empleos y muchas más los perderán en las próximas semanas y meses; como siempre sucede en estos casos, las mujeres con peores trabajos y peores oportunidades de empleo serán también, con probabilidad rayana en la certeza, más golpeadas que los hombres.

Desde la perspectiva laboral, hay dos colectivos de trabajadoras que me causan especial desazón. Por un lado, las empleadas en el servicio doméstico, el empleo feminizado por excelencia, en el que muchas trabajadoras no cuentan con contratos que garanticen la integridad de sus derechos laborales; durante estos días buena parte de ellas están encerradas en sus casas sin poder ir a su lugar de trabajo y con la convicción mayoritaria de que al menos mientras no trabajen no cobrarán su sueldo; espero que se equivoquen y desde aquí pido que el empleador o empleadora cuyas condiciones económicas se lo permitan siga pagando el salario y no resuelva el contrato, salvo que así lo quiera la prestadora del servicio; otras siguen yendo a trabajar porque sus empleadores son totalmente dependientes de ellas, en un sentido o en otro; para este caso lo que reclamo es que se valore ese trabajo impagable, pagándolo como se merece.

Por otro lado, me permitirá el lector que vuelva a las ya aludidas trabajadoras de empresas de limpieza; me he referido más arriba a las que lo hacen en hospitales y residencias de mayores; extiendo ahora la mención a las que prestan sus servicios en grandes superficies, almacenes y empresas de toda naturaleza que en estos días no han llegado a cerrar pero que, en su mayoría, han minorado la producción; me consta que en muchos casos las “mujeres de la limpieza” siguen yendo a trabajar a diario, con el consiguiente riesgo para su salud que

otros empleados de esas mismas empresas no corren, o lo hacen en mucha menor medida; también los trabajadores varones equiparados que se dedican, por ejemplo, a la limpieza de ventanas y que estos días están exonerados de hacerlo; ellas no, siguen limpiando pomos, barandillas, interruptores de la luz, baños, para mayor tranquilidad de los que tienen que trabajar *in situ* y de los que están en sus casas dirigiendo al personal; sin duda, estas mujeres tienen un riesgo añadido.

El espacio del que dispongo no me permite alargarme mucho más; voy a finalizar recordando a otro grupo de mujeres que en estos días corren un riesgo especial, del que también se han hecho eco algunos medios de información: las parturientas. La alarmante situación de saturación y falta de medios en algunos de estos centros están, con seguridad, en el origen de algunos contagios del virus a estas mujeres que acuden a los centros sanitarios para dar a luz a sus hijos y que, por ello, están en una especial situación de vulnerabilidad.

Han sido estas unas líneas precipitadas, más sentidas que meditadas. En otra ocasión me detendré sobre aspectos jurídicos de la relación entre la mujer y el COVID-19. Hoy solo quería llamar la atención sobre el hecho de que también en esta espantosa crisis hay una perspectiva de género que no debemos desdeñar.

Por qué habría que incorporar el derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral en la Constitución?

Nuria Reche Tello

Doctora en Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género. Universidad Miguel Hernández

Desde los inicios del constitucionalismo los derechos fundamentales han supuesto la principal garantía con que cuentan las ciudadanas y ciudadanos de un Estado de Derecho de que el sistema jurídico y político, en su conjunto, se orientará hacia el respeto y promoción de la persona. A lo largo de su proceso histórico de positivación, los derechos han ido evolucionando conforme a la realidad social de cada momento configurándose progresivamente en diferentes generaciones. Concretamente, los denominados derechos sociales, en palabras de Heller, suponen “la extensión del Estado de Derecho a la esfera del trabajo y de los bienes”. Ahora bien, estos derechos que reconcilian libertad e igualdad se conforman obviando un espacio fundamental: el privado o doméstico, así como las personas –mayoritariamente mujeres– que lo habitan y los trabajos que desarrollan en ese ámbito posibilitando que, fuera de sus fronteras, el trabajo “formal” y el proceso productivo se desarrollen con normalidad.

Reconocer el derecho fundamental a conciliar supone aplicar la perspectiva de género a esa esfera de la que nos habla Heller, ya que nuestra Constitución de 1978, siendo ambiciosa en el reconocimiento de un extenso catálogo de derechos, no deja de ser fruto de su época y por tanto ignora los problemas específicos de la mitad de la ciudadanía y de ese espacio privado o doméstico que tradicionalmente nos han asignado a las mujeres. De ahí que su reconocimiento constitucional –en la idea de una segunda generación de derechos sociales con perspectiva de género– supondría la deconstrucción de la dicotomía público/privado como elemento generador de desigualdades.

Y es que, pese a que en el ordenamiento jurídico se han ido aprobando normas para la prohibición de discriminación por causas relacionadas con el sexo “femenino”, así como de medidas específicas para conciliar el trabajo con el cuidado de la familia, no será hasta comienzos del nuevo siglo cuando se aborde un cambio de paradigma, planteando la perspectiva del reparto de responsabilidades familiares como una estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo ahora éste el objetivo principal que afrontan los derechos de conciliación y superando así el de la mera protección de la familia. Y es que seguíamos encontrándonos con una enorme distancia entre el reconocimiento formal de estos derechos

y su efectiva aplicación material; un contraste entre un amplio aparato normativo para poder ejercerlos y la permanencia de importantes brechas de género. Su configuración como “derechos de ausencia” –los encaminados a la renuncia temporal, cuando no definitiva, al puesto de trabajo–, aunque de titularidad neutra, seguía focalizando el problema únicamente en las mujeres.

Abordar los derechos de conciliación conlleva afrontar el riesgo de perderse en la maraña de conceptualizaciones, producción normativa, análisis doctrinales existentes, etc., y olvidarnos, en definitiva, de que cuando hablamos de derechos lo hacemos de capacidades a disposición de la ciudadanía para llevar una vida más completa y digna. De esta manera, pensar en la conciliación es hacerlo necesariamente en las personas a las que va destinada, lo que revela las distintas realidades en las que se proyecta y que ponen de manifiesto su importancia como una necesidad creciente en las sociedades contemporáneas. De ahí la exigencia de incorporar este derecho al conjunto de valores y principios que configuran nuestra sociedad a través del máximo instrumento normativo con el que nos hemos dotado, la Constitución; y ello no por un mero propósito pragmático, esto es, la búsqueda de una mayor eficacia en la garantía de su desarrollo legal, sino porque la compatibilidad entre el desarrollo del proyecto vital y la carrera profesional de las personas constituye un atributo esencial de la condición ciudadana en una sociedad democrática avanzada. Se trata de un asunto demasiado importante para someterlo a los vaivenes legislativos, las interesadas interpretaciones sobre lo que es derecho o lo que es expectativa, su remisión a la voluntad negocial, etc.

Además, este proceso de reconocimiento constitucional cuenta con sólidos fundamentos jurídicos. Podemos encontrar rasgos del derecho en la mayoría de los textos internacionales en materia de derechos humanos, por no hablar de su inclusión expresa en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión o en el pilar europeo de derechos sociales. A lo que hay que añadir el reconocimiento de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación por el Tribunal Constitucional que se inicia en el año 2007, si bien sigue pendiente la unificación de una categoría jurídica en torno al “género” que ayudaría a romper el círculo vicioso que insiste en ligar el cuidado, y su tutela antidiscriminatoria, exclusivamente al sexo femenino.

Ahora bien, si analizamos sus fundamentos jurídicos, cabe afirmar que el derecho fundamental a conciliar presenta una naturaleza compleja que lo conecta con diversos intereses constitucionalmente protegidos que pueden verse implicados en su ejercicio, y por lo tanto no cabe reducirlo únicamente a una proyección del principio de igualdad y no discriminación por razón de género. Cuando un trabajador o una trabajadora se dirige a su empresa para formular una solicitud de conciliación puede estar poniendo en juego otros principios y derechos constitucionales vinculados a distintos aspectos de su vida personal: la protección “integral” de la familia, más allá de los menores; la intimidad personal y familiar; el trabajo; la salud; la formación, etc. Todos ellos expresión, al fin y al cabo, de la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. De ahí la necesidad de una concepción amplia como elemento esencial de la conciliación, superando así la perspectiva limitada que la asocia al cuidado usualmente atribuido a las mujeres. De hecho, resulta más pertinente hablar de “vida personal” que de “vida familiar”, porque la primera incluye sin duda alguna las necesidades de la segunda. De este modo contribuimos a superar las inercias que durante años llevan lastrando a las mu-

eres en su desarrollo profesional al considerar que son ellas quienes de forma natural deben responder ante cualquier coyuntura que exija el cuidado familiar. Por otra parte, el término “personal” comprende todas aquellas necesidades que, como decimos, pueden estar presentes en la conciliación, de acuerdo con una definición amplia de esta que, de alguna manera, ya se apuntaba en la Conferencia de Pekín cuando se hacía referencia “al modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficio de esas actividades”. Pero es que, incluso considerando la faceta familiar, daría cabida a todas aquellas manifestaciones de la realidad social que exceden del concepto tradicional de familia.

Todo ello nos lleva a la pertinencia de su reconocimiento constitucional por su amplio potencial de incidir en la vida cotidiana de la ciudadanía, ámbito en el que precisamente surge la necesidad que le da origen. Se trata, insistimos, de una necesidad social cada vez más presente en el debate público. Y sin embargo, puede correr el riesgo de terminar ampliándose únicamente para determinados sectores de la población trabajadora: los altamente cualificados de las grandes empresas y los del sector público. No podemos asumir, sin más, que la “verdadera” conciliación –la que responda de manera eficaz a las necesidades sociales, y sea realmente ejercitable– se constituya en un privilegio al alcance de unos pocos, en vez de un derecho con carácter universal.

Por otro lado, si nos atenemos a la manera en que se han venido entendiendo hasta ahora, buena parte de los derechos de conciliación incluidos en la normativa responden, en su configuración, a una visión limitada de aspectos tales como la familia, la formación, la salud, etc. Así, la familia aparece definida en una concepción patriarcal que sin embargo se ha visto superada por la realidad de los hechos (monoparentalidad, homosexualidad, uniones informales que presentan vínculos afectivos tan intensos como los familiares y que son capaces de generar necesidades de cuidado, etc.). La formación, o la salud, no pueden entenderse como meramente puestas al servicio del proceso productivo. Incluso la participación en asuntos públicos se ciñe a una serie de supuestos relacionados con la actividad política institucionalizada –sufragio, cargos electos, etc.– y deja fuera el cada vez más relevante activismo social en sus diversas manifestaciones. Si a estos ejemplos añadimos el hecho de que otras necesidades de conciliación, las relacionadas con las actividades de cuidado, han encontrado su cauce a través de una serie de medidas indisimuladamente “feminizadas”, tenemos el dibujo perfecto de la configuración social tradicional: varones en el ámbito público –trabajo, formación, recuperación de la salud para seguir trabajando, asunción de responsabilidades políticas–; mujeres, en el privado –la familia, el cuidado–.

Nuestra propuesta pretende romper este orden social tan arraigado como injusto.

Con ello no defendemos que cualquier necesidad deba sin más prevalecer sobre la dinámica productiva. Se trataría, como decimos, de aquellas que mediante su conexión real y directa con derechos protegidos constitucionalmente presenten la suficiente relevancia como para considerarlas esenciales en el proceso de compatibilización de los aspectos personales y laborales de la vida. Quiere esto decir que al igual que ocurre con muchos otros derechos

reconocidos en el ordenamiento jurídico, su ejercicio requerirá de técnicas de resolución de conflictos, como la del principio de proporcionalidad, de la aportación de medios probatorios, o de los criterios de prevalencia de los derechos en juego. Defender firmemente la existencia y pertinencia de un derecho no implica defender su uso abusivo.

El derecho fundamental a la conciliación de la vida personal y laboral se presenta, así, como la evolución natural de otros, al igual que ha ocurrido con muchos de los derechos humanos, y sería a fin de cuentas la expresión de una demanda social avanzada en torno a la ordenación del tiempo de vida personal y trabajo sobre unas bases razonables que permitan el desarrollo de ambos aspectos en condiciones de verdadera dignidad e igualdad. Hoy día sólo se puede entender la vida como vida de calidad, y el trabajo, como trabajo decente.

Su contenido esencial se concretaría en la garantía de la compatibilidad efectiva entre la vida profesional y todas aquellas manifestaciones de la vida personal que presentan relevancia constitucional por su conexión con derechos reconocidos en la norma suprema, en relación con el tiempo de trabajo, y la defensa de la igualdad de mujeres y hombres, prohibiéndose toda discriminación basada en su ejercicio. Este contenido esencial, por otro lado, se manifestaría en los denominados “derechos de conciliación de segunda generación”, caracterizados en su configuración legal por las notas de corresponsabilidad, intransferibilidad, presencialidad, y ampliación de su espectro a la vida personal; y, fuera del ámbito laboral, en la obligación de los poderes públicos de implementar políticas que favorezcan su efectividad: racionalización de horarios, redes de guarderías, servicios sociales de ayuda a la dependencia y demás servicios públicos encaminados a este fin.

En todo caso, su incorporación a la Constitución va más allá de la técnica jurídica para consolidar su pertenencia al sistema de valores y principios que configuran la sociedad en una democracia avanzada. Al mismo tiempo somos conscientes de que ello de por sí no supondría la solución a todos los problemas y que constituiría más bien un punto de partida que de llegada. Un punto de partida, sin embargo, inaplazable, y que tendría un efecto inmediato sobre la vida diaria de la ciudadanía. Pensemos en una mañana cualquiera de nuestra realidad cotidiana, en las personas con las que nos cruzamos camino del trabajo, las que acompañan a sus hijos al colegio con la atención puesta en el reloj, las que se desesperan en los atascos de tráfico, las que deben afrontar limitaciones relacionadas con la salud que corren el riesgo de expulsarlas del sistema, las que deben abordar de manera simultánea mil tareas personales y familiares en el frecuentemente olvidado entorno rural, toda esa “ciudadanía del miedo” que cada vez más se va consolidando como categoría social definida fundamentalmente por la inseguridad, la ausencia de certeza alguna sobre su proyecto vital. Imaginémoslos ahora disponiendo de esa mínima capacidad de ordenación de su tiempo, y de la consciencia de su garantía al máximo nivel que permite nuestro ordenamiento jurídico: el mero planteamiento de la idea nos permite contemplar de un modo muy distinto ese paisaje que hemos descrito. Se trata, a fin de cuentas, de dotarnos de mayor dignidad en el desarrollo de nuestra vida, lo que necesariamente aparece ligado al objetivo último de la felicidad. Un objetivo que, no lo olvidemos, se encuentra en la misma raíz del constitucionalismo.

De nuevo, la crisis del COVID-19 desde una perspectiva de género

María Paz García Rubio

Catedrática de Derecho Civil. Universidad de Santiago de Compostela

La excepcional situación de crisis sanitaria, social, política y económica que atraviesa España como consecuencia de la pandemia del COVID-19, con más de 110.000 personas infectadas y más de 10.000 fallecidos, según las cifras oficiales a 2 de abril de 2020 (fuente: <https://covid19.isciii.es>), con toda probabilidad, cifras bastante inferiores a las reales, ha provocado la necesidad de dictar con cierta precipitación un remero de normas jurídicas, sin duda necesarias, para paliar en lo posible los perversos efectos de la situación.

A pesar de que, como ya he puesto de manifiesto en otro escrito anterior, https://www.valedordopobo.gal/es/essential_grid/perspectiva-de-genero-en-la-pandemia-del-covid-19-por-maria-paz-garcia-rubio-catedratica-de-derecho-civil-de-la-universidad-de-santiago-de-compostela/ es indudable que también la pandemia del COVID-19 tiene una perspectiva de género, cuesta encontrar en estas normas excepcionales el reflejo de la citada perspectiva; no obstante, sí hay alguna referencia a colectivos especialmente vulnerables en los que las mujeres, o son las únicas que lo componen, o están claramente sobrerrepresentadas; me refiero a las víctimas de violencia de género y a las empleadas del hogar.

Respecto de las primeras, debemos partir de que el RD 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y con el objetivo de atajar su expansión, ha supuesto el confinamiento domiciliario de gran parte de la sociedad española con el objetivo de atajar su expansión.

En esta circunstancia excepcional, el Ministerio de Igualdad ha impulsado un Plan de Contingencia contra la violencia de género, que me parece necesario al menos por dos razones: la primera, por las particulares circunstancias de confinamiento de las personas en sus hogares, con la consiguiente mayor dificultad de las víctimas para ejercitar los derechos, ayudas y servicios que la ley les reconoce. La segunda porque las cifras provisionales aportadas por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género muestran un aumento del número de casos de violencia de género en la actual situación; así, los datos del mes de marzo de 2020 respecto a marzo 2019, muestran que las llamadas al 016 han aumentado un 10,52%, 597 llamadas pertinentes más que en el mismo periodo del año anterior, de 5.674 a 6.271; a su vez, las consultas on line al 016 han aumentado un 182,93%, 75 consultas más en total (fuente: <http://www.violenciagenero.igualdad.gob.es>).

El citado plan de contingencia declaró como esenciales todos los servicios de asistencia integral a las víctimas de violencia contra las mujeres. Esto comportaba que el personal que atiende a estos servicios deberá garantizar el normal funcionamiento de los dispositivos de información durante las 24 horas del día; la respuesta de emergencia y acogida a las víctimas en situación de riesgo, incluidas las mujeres que precisan abandonar el domicilio para garantizar su protección; el normal funcionamiento de los centros de emergencia, acogida, pisos tutelados, y alojamientos seguros para víctimas de explotación sexual y trata; así como la asistencia psicológica, jurídica y social a las víctimas de manera no presencial (telefónica o por otros canales). Asimismo, se establecieron una serie de medidas para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios destinados a la protección de las víctimas de violencia de género, así como la adaptación de las modalidades de prestación de los mismos a las presentes circunstancias excepcionales.

Con posterioridad y monográficamente destinado al tema de la violencia de género en las excepcionales circunstancias actuales, se ha publicado el RD-Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. La lectura del abigarrado preámbulo pone en evidencia que la razón fundamental de esta nueva norma de rango legal está en la necesidad de modificar normas presupuestarias que exigían precisamente ese rango y que, de no ser alteradas, dificultarían la atención adecuada a las víctimas de violencia de género en este momento; a este fin se destina el capítulo II del citado RD-Ley. Sin embargo, para el tema que aquí nos ocupa, me interesa más el capítulo I, cuyo fin es establecer una serie de medidas para garantizar el funcionamiento de los servicios de asistencia y protección integral de las víctimas de violencia de género.

En realidad, buena parte del contenido regulador de este capítulo poco añade a lo que ya se había dispuesto con anterioridad en el ya mencionado plan de contingencia. Es cierto que algunas medidas se aclaran e incluso se especifican otras nuevas, como la previsión de alternativas a la atención telefónica a la víctima, muy poco conveniente cuando esta convive con el agresor, circunstancia frecuente (pero no necesariamente concurrente, como el RD Ley parece presumir) en las actuales circunstancias. Cuando la respuesta a la emergencia conlleve el abandono del domicilio familiar se prevé el traslado de la víctima y sus hijos e hijas a un centro de emergencia, acogida, o asimilados “equipados con equipos de protección individual”, se entiende que frente al COVID-19, previsión que puede resultar a veces difícil de cumplir por la escasez manifiesta de estos equipos, como expresamente se reconoce para las personas trabajadoras que por su actividad profesional puedan tener contacto directo con las víctimas, en el artículo 5 del propio RD-Ley 12/2020.

Desde luego, ninguna de las iniciativas señaladas sobra; sin embargo, creo que este texto legal no es del todo satisfactorio, ni mucho menos, y ello tanto por exceso, como por defecto. Lo primero, porque es una norma compleja (la lectura de su exposición de motivos es una tortura) que, al menos por lo que respecta al capítulo I, es además excesiva, en el sentido de que ninguna de las medidas que en él se contemplan precisan de rango de ley. Lo segundo, por defecto, porque no tengo tan claro que esas medidas sean suficientes; por un lado, porque la

actual situación de confinamiento y la falta de relación directa con otras personas ponen a la víctima de violencia de género en una situación de vulnerabilidad todavía mucho mayor de la que habitualmente es propia de esta situación; por otro, porque parece olvidar casi completamente a colectivos de mujeres que también sufren distintos tipos de violencia y que en esta situación están en una situación de mucho riesgo, como las mujeres ancianas y las mujeres con discapacidad.

Al citar a las personas con discapacidad no quiero dejar de mencionar el olvido que parecen tener hasta ahora las administraciones de las personas con discapacidad en estas circunstancias; solo una reacción *ex post* ante niños y jóvenes con síndrome del espectro autista no es, desde luego, respuesta suficiente.

Por otra parte, también es de interés el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. El n.º 14 del Anexo al este último RD Ley considera servicios esenciales que no permiten el permiso retribuido previsto en él a las personas “(las) que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género”, con lo que las personas encargadas de estos servicios habrán de atenderlos de la forma habitual que implica contacto directo con las víctimas como también se reconoce en el ya citado RD Ley 12/2020, salvo las que prestan el servicio del 016, que como he dicho, lo harán por la modalidad de teletrabajo, y la asistencia psicológica, jurídica y social a las víctimas, realizada de manera no presencial.

Igualmente, este texto alude a las víctimas de violencia de género, aunque de una manera muy tangencial, el artículo 11 del todavía más reciente Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. En este caso el nuevo texto legislativo se dirige a adoptar medidas para paliar la situación de dificultad en la que pueden encontrarse personas en especial situación de vulnerabilidad económica, sea previa y agravada por la crisis del COVID-19, sea causada precisamente por esta. Me permitirán que me detenga brevemente en este nuevo texto.

La propia Exposición de Motivos de esta última disposición explica que recoge un nuevo paquete de medidas de carácter social, dirigidas al apoyo a trabajadores, consumidores, familias y colectivos vulnerables, haciendo especial hincapié en aquellos que más lo necesitan. Muchos son los puntos tratados y muchas las medidas que en él se prevén. Por mi especialización en materia de Derecho civil, resalto especialmente la suspensión de lanzamientos para hogares vulnerables sin alternativa habitacional, la prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual, la moratoria de la deuda arrendaticia para personas arrendatarias de vivienda habitual en situación de vulnerabilidad económica, las medidas de apoyo al alquiler con líneas de avales públicos, la moratoria de las deudas hipotecarias para la adquisición de la vivienda habitual y la moratoria para otros créditos y préstamos no hipote-

carios que tengan las personas en situación de vulnerabilidad económica, particularmente los créditos al consumo.

Sin dudar ni un momento sobre la conveniencia de estas medidas, y probablemente de otras que hayan de llegar en el futuro no lejano, tengo que decir que el autor de esta norma no ha sido muy cuidadoso cuando ha acometido la redacción de los asuntos que se acaban de mencionar. Particularmente complejo y poco afortunado me parecen algunos de los requisitos que definen la situación de vulnerabilidad económica por varias razones. Una de ellas, por lo farragoso de la redacción que hace difícilmente inteligibles ciertas exigencias; otra, por el escaso celo en la utilización de los términos jurídicos (el menor sujeto a tutela, acogimiento o guarda no es hijo de quien ejerce esas funciones y ningún civilista sensato hubiera incluido en una norma que alude a que un derecho sobre una vivienda “se haya obtenido por herencia o mediante transmisión *mortis causa* sin testamento”, por poner solo dos ejemplos); otra, en fin, porque algunas de las exigencias son inexplicables, como la necesidad de que las parejas de hecho hayan de estar inscritas para formar parte de una unidad familiar.

No se trata de criticar el texto legal por un prurito académico más o menos *snob*, sino de poner de relieve que las normas jurídicas, para ser eficaces, han de estar bien redactadas y han de utilizar con precisión los términos técnicos; han de ser, además, coherentes con el resto del ordenamiento y han de poder aplicarse sin generar dudas y confusión en los operadores jurídicos. Sólo así podrán cumplir realmente su cometido.

Pero lo que quiero destacar a continuación es que en la citada definición de la vulnerabilidad no hay alusión directa alguna a la perspectiva de género, a pesar del carácter de principio informador del ordenamiento jurídico español que el artículo 4 de la LOIHM reconoce el principio de igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, estoy convencida de que muchas de estas personas y muchos de estos hogares vulnerables son mujeres o están sustentados por mujeres; así sucederá en la gran mayoría de los casos de familias monoparentales, particularmente vulnerables también desde el punto de vista económico, y en personas ancianas que viven solas, asimismo mayoritariamente mujeres, o en las que viven dos o más ancianos y en los que también de modo principal la cuidadora es una mujer. No hubiera estado de más que la norma aludiera directamente a este tipo de familias.

Como sólo trato de llamar la atención sobre algunos puntos calientes, termino con una referencia que sí hace el citado RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo, al colectivo de las empleadas de hogar, consciente de que, como tuve ya ocasión de destacar en mi escrito anterior, constituye un colectivo especialmente frágil en una situación como la presente. La norma parte de que este grupo de trabajadoras no dispone en el régimen jurídico español de prestación por desempleo, siendo así que muchas de ellas en las circunstancias actuales permanecen en sus casas y han visto resuelto su contrato laboral o muy reducidas las horas de trabajo, con la consiguiente pérdida total o parcial de los ingresos, ya de por sí bastante escasos, pues sabido es que se trata de un oficio muy mal pagado.

Pues bien, el artículo 30 del citado RD-Ley crea un subsidio de desempleo, calificado como extraordinario y temporal, del que se podrán beneficiar las empleadas de hogar que hayan dejado de trabajar o reducido su actividad como consecuencia del COVID-19, y que tendrá una cuantía variable en función de la retribución que dejan de percibir y de la reducción de la actividad experimentada. Sin duda es una norma con una clara orientación de género, puesto que este colectivo es el más feminizado entre los feminizados –según cifras del INE poco actualizadas, pero que son las publicadas en su web el servicio doméstico es atendido casi en su totalidad por mujeres (97,8%), la mayor parte de nacionalidad española (58,1%) y con edad entre 30 y 44 años (40,6%)–.

Sin duda, la intención es buena y una norma de este tipo necesaria; sin embargo no sé si va a ser muy eficaz, ya que el presupuesto inexcusable para poder acceder al subsidio es que la empleada de hogar esté integrada en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social; las fuentes oficiales a febrero de 2020 muestran algo menos de 400.000 personas afiliadas a este régimen, el nivel más bajo desde 2013. Si calculamos que hay unos 18 millones de hogares en España, y que aproximadamente el 20% cuentan con algún tipo de servicio doméstico, que es tanto más intenso cuando más ingresos entran el hogar, nos resultan más de tres millones y medio de empleadas de hogar; evidentemente una sencilla sustracción pone en evidencia que la mayor parte de ellas no van a poder disfrutar del subsidio previsto en el nuevo RD-Ley.

Por ello apelo de nuevo a los empleadores cuyos recursos económicos lo permitan. No resuelvan el contrato de sus empleadas de hogar, aunque temporalmente no puedan acudir a su puesto de trabajo; valoren como merecen a aquellas de las que no pueden prescindir porque cumplen servicios esenciales de cuidado; y paguen en ambos casos sus salarios.

Todos tenemos que hacer esfuerzos y sacrificios suplementarios en una situación que, como han dicho ya algunos organismos internacionales, es la peor que ha vivido nuestra sociedad desde la Segunda Guerra Mundial. Solo así saldremos de esta situación crítica con heridas, desde luego, pero también con dignidad.

Riesgos y contingencias profesionales en clave de género

Marta Fernández Prieto

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

En términos de género se aprecia, aunque de forma algo sesgada, que los hombres realizan trabajos más peligrosos y están más expuestos a los riesgos laborales. Ello es debido a que la seguridad y salud laboral ha puesto tradicionalmente su foco principal de atención en los accidentes de trabajo y ha relegado a un segundo plano las enfermedades profesionales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Ciertamente, las mujeres se ven menos afectadas que los varones por los accidentes laborales, pero suelen estar expuestas a riesgos laborales que provocan efectos perniciosos sobre su salud, sin obtener siempre, a diferencia de lo que sucede con los accidentes de trabajo, la adecuada cobertura prestacional de las contingencias profesionales.

Presumir que las patologías son neutras y afectan homogéneamente a hombres y mujeres significa minusvalorar la diversidad, máxime cuando la evaluación e identificación de los riesgos laborales se realiza conforme a un patrón de trabajador típico, varón, adulto, con contrato indefinido y a tiempo completo. Supone desconocer las diferencias anatómicas y fisiológicas entre ambos sexos, así como otros factores asociados a roles y a estereotipos de género. E impide ofrecer una adecuada protección ante riesgos que afectan de mayor modo o, simplemente, de forma diferente a las mujeres. La progresiva incorporación al trabajo de las mujeres en las últimas décadas, la segregación ocupacional, la feminización de determinados sectores y trabajos y, en particular, la concentración del empleo femenino en el sector terciario, son factores que exigen analizar con perspectiva de género los riesgos laborales y las contingencias profesionales.

Salvo en relación con el embarazo y la lactancia y quizás con el acoso, no existe suficiente conciencia, implicación y compromiso de los poderes públicos para afrontar, con un enfoque transversal y con la sensibilidad necesaria, los problemas de salud laboral que afectan específicamente a las trabajadoras. Patologías músculoesqueléticas, problemas crónicos de salud y problemas relacionados con el dolor y la fatiga, como la fibromialgia o el síndrome de fatiga crónica, son trastornos prevalentes entre las mujeres, que pueden verse producidos o acrecentados con la realización del trabajo y con la doble carga de trabajo doméstico y de cuidado a la familia. Y ello, al margen de otras dolencias exclusivas de las mujeres, como alteraciones en la menstruación o incluso trastornos crónicos, como la endometriosis, no vinculadas a la salud laboral y difíciles de diagnosticar, pero que pueden incapacitar, incluso con carácter permanente, para el trabajo, señaladamente en profesiones con requerimientos físicos.

La falta de tratamiento específico como riesgos laborales de algunas de las dolencias que afectan mayormente a las mujeres, dificulta la actividad preventiva, pero también, en algunos casos, el acceso a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales que deberían corresponderles, cuando el daño a su salud se produce con ocasión o por consecuencia del trabajo. Urge, pues, integrar la perspectiva de género en la salud laboral y eludir la neutralidad u homogeneidad existente y mal entendida, que encubre, aunque no intencionalmente, diferencias de género en los patrones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en el acceso y cuantía de las prestaciones.

Los riesgos feminizados están, en parte, vinculados a la ergonomía y no deterioran su salud de forma inmediata sino lentamente. Existen diferencias anatómicas, en el cuerpo de hombres y mujeres, que inciden en que estas, por sus propias condiciones físicas, estén más expuestas a patologías músculoesqueléticas y reumáticas, cuando sus trabajos requieren posturas forzadas y mantenidas en el tiempo, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, temperaturas frías, trabajo en alturas o, simplemente, un esfuerzo físico derivado de posiciones estáticas como la bipedestación prolongada. Esa exposición es elevada en algunos de los trabajos más feminizados, como los de la limpieza, la atención a personas dependientes, el trabajo en supermercados y comercio en general, o gran parte de las actividades con mayor presencia femenina en los sectores textil, agrario o pesquero.

Pero más allá de las diferencias físicas, deben tenerse en cuenta también diferencias de socialización, de roles y de estereotipos, así como la asunción por las mujeres de tareas domésticas y de cuidado y su doble presencia, en el trabajo y en el hogar. Las trabajadoras son especialmente proclives a riesgos psicosociales, vinculados a la infravaloración del empleo femenino, las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, la segregación horizontal y vertical, la mayor precariedad laboral o a la deficiente organización del tiempo de trabajo y de cuidado del hogar y la familia. Los empleos del sector terciario, más feminizados, están particularmente expuestos a exigencias psicológicas, falta de autonomía, aislamiento, pérdida de estima, trato degradante... Estos riesgos se asocian a muy diversos trastornos cardiovasculares, mentales, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, músculoesqueléticos, inmunitarios o endocrinos.

La prevención debe, pues, acometerse en clave de género para evitar los riesgos eludibles, con el acondicionamiento de los lugares de trabajo, adecuados equipos de protección laboral individual, formación específica... Pero también es preciso integrar en el cuadro de enfermedades profesionales, para su adecuada protección, las patologías vinculadas al trabajo que realizan las mujeres, principalmente en sectores y actividades feminizados. No en vano, existe un fuerte desequilibrio entre la cobertura como contingencias profesionales de enfermedades ligadas a trabajos tradicionalmente masculinos y la obtención de prestaciones vinculadas a enfermedad común, para las ligadas a trabajos feminizados. El acceso a estas prestaciones exige requisitos más rigurosos, que no siempre cumplen las mujeres, con carreras de carencia habitualmente más cortas. Su cuantía, asimismo, es inferior a la que la trabajadora percibiría si el hecho causante de la prestación se derivase de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

Por lo demás, tampoco se tiene en cuenta en la negociación colectiva el mayor impacto de determinados riesgos laborales en las mujeres, ni en la prevención de riesgos ni frente a la protección de las contingencias profesionales. En general, los convenios colectivos tratan de forma diferente accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y tienden a excluir o minorar la cobertura de las mejoras voluntarias, a cargo del empresario, cuando la prestación deriva de una enfermedad profesional. Esas cláusulas, aún formuladas en términos neutros, pueden ocultar una discriminación indirecta por razón de género, al menos cuando sitúan a las mujeres en desventaja particular con respecto a los varones, que sufren con más frecuencia accidentes de trabajo.

En definitiva, el empleo de patrones supuestamente neutros en la evaluación de los riesgos laborales y en la adopción de medidas preventivas o reactivas dificulta la integración de la perspectiva de género y la atención singularizada de los factores biológicos y psicosociales diferenciales, que inciden en la salud femenina y que deben ser tomados en consideración para una protección integral de la trabajadora. Pero también deben visualizarse, con idéntica perspectiva, enfermedades comunes, de alta prevalencia femenina, sujetas habitualmente, en un contexto predominantemente patriarcal, a estereotipos sexistas, como la presunta debilidad femenina o la normalización del dolor menstrual.

Igualdad a rajatabla

Miguel Lorente Acosta

Profesor Titular de Medicina Legal. Universidad de Granada. Médico Forense

Sorprende el gran número de personas que cada vez que hablan de Igualdad y se refieren a las mujeres, terminen la frase con un “...y a los hombres también”. Así, por ejemplo, si se habla de que hay que desarrollar medidas para garantizar los derechos de las mujeres, de inmediato dicen, “...bueno, y los de los hombres también”. Si comentan que se debe garantizar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la toma de decisiones, continúan con “...y el de los hombres también, claro”. Si el tema es la violencia y se plantea la adopción de medidas para responder ante la violencia de género que sufren las mujeres, concluyen con “...y contra la que sufren los hombres también, por supuesto”.

Y sorprende esa equiparación de las medidas dirigidas a resolver las situaciones que sufren las mujeres con los hombres, porque muchos de los problemas de las mujeres están ocasionados por las referencias estructurales de una cultura androcéntrica levantada sobre lo masculino, y formada por los elementos que los hombres han considerado convenientes para toda la sociedad. En ningún momento de la historia, cuando los hombres decidían estudiar, trabajar, dirigir, mandar... nadie ha dicho nunca “...y las mujeres también”. Todo lo contrario, se han adoptado medidas y promulgado leyes para impedirlo.

La desigualdad actual tiene un componente esencial y otro material. Es esencial en cuanto a su origen, esa decisión masculina sobre lo que es bueno, conveniente y necesario para toda la sociedad; y es material en cuanto al resultado práctico que ha llevado a considerar a los hombres más capaces y responsables y, por tanto, a que sean ellos quienes cuenten con espacios y circunstancias que se traducen en privilegios y ventajas a costa de la limitación de derechos y oportunidades para las mujeres.

Es la construcción cultural que se refleja de forma gráfica en las palabras del eurodiputado polaco Janusz Korwin Mikke, cuando desde la tribuna del Parlamento pedía que se regulara para que las mujeres cobraran menos porque son “*más débiles y menos inteligentes*”.

Esa normalidad cultural que vincula la capacidad y la distribución de roles, funciones, tiempos y espacios a la condición de ser hombre y de ser mujer, es la que se traduce en desigualdad, discriminación y violencia bajo las justificaciones y argumentos que da la sociedad para que, incluso, las mujeres lleguen a decir lo de “*mi marido me pega lo normal*”.

Una situación que lleva a que una parte importante de la sociedad no entienda, o no quiera entender, que las políticas y las medidas de igualdad lo primero que tienen que hacer es corregir la injusticia histórica de la desigualdad, y que, en consecuencia, deben ir dirigidas a quienes están en esa situación de desigualdad, que son las mujeres, no los hombres. Por lo tanto, las acciones e iniciativas se tienen que aplicar sobre quienes necesitan corregir los factores estructurales que las sitúan en esas circunstancias, no a quienes no se ven afectados por dichos elementos.

A nadie se le ocurriría decir cuando se adoptan medidas para solucionar el racismo y la situación de las personas discriminadas por pertenecer a otros grupos étnicos, “...y para los blancos también”; o que si se dirigen contra la xenofobia y para ayudar a personas extranjeras, concluir con un “...y para los españoles también”; o que si se adoptan ayudas para las personas en paro argumentar “...y para las que están trabajando también”.

Todo ello refleja cómo la desigualdad es invisible y, lo que resulta más preocupante, desconocida e incomprendida para una gran parte de la sociedad. Y si no se conoce y no se sabe qué es, qué la origina y qué la mantiene, difícilmente podrá ser resuelta en su esencia, en esa estructura cultural que define la normalidad y da razones y argumentos para justificarla y explicar las consecuencias que aparecen dentro de ella, bien como algo habitual y sin importancia (por ejemplo, decir “*mi marido me pega lo normal*” ante la violencia de género cuando no es muy intensa), o bien como algo excepcional (por ejemplo, llegar a pensar que los asesinatos por violencia de género actúan bajo la influencia del alcohol, las drogas o los trastornos mentales).

Quienes creen que llevar la igualdad “a rajatabla” es la solución y la “igualdad de verdad”, demuestran su desconocimiento y su interés, por acción u omisión, para que todo continúe igual, es decir, con la desigualdad del machismo que premia a los hombres y discrimina a las mujeres.

El cumplimiento principio de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva gallega

Belén Fernández Docampo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

A principios del año 2019, un grupo de profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidade de Vigo y el magistrado José Fernando Lousada Arochena presentamos en el Consello Galego de Relacións Laborais de Galicia (CGRL) un estudio sobre “O principio de igualdade na negociación colectiva galega”, cuyo texto completo puede ser consultado en su web corporativa (<https://www.cgrl.gal/>). El estudio había sido encargado por la Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade de Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, adscrita orgánicamente a dicho órgano de diálogo institucional, y, una vez concluido, recibió su aprobación por su Pleno. Además del magistrado Lousada Arochena, los profesores de la Universidade de Vigo encargados de su elaboración fueron: Jaime Cabeza Pereiro, Marta Fernández Prieto, Francisca Fernández Prol y la que suscribe.

La finalidad de la tarea, que con tanta ilusión acometimos, era conocer la respuesta de la negociación colectiva al papel que le otorga la legislación laboral como instrumento adecuado para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, y todo ello, en un ámbito geográfico determinado, la Comunidad Autónoma de Galicia. Por lo tanto, había que pasar a analizar y a valorar aquellas medidas o disposiciones –cláusulas– contenidas en los convenios colectivos autonómicos y de ámbito inferior y dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, pero también, y muy importante, el contenido de los planes de igualdad negociados en las empresas.

Téngase en cuenta que, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad –año 2007–, todas las empresas tienen el deber legal de negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores medidas de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Tales medidas pasarán a formar parte del contenido de los convenios colectivos en forma de cláusulas convencionales, que serán más o menos numerosas, más o menos acertadas a los fines pretendidos y que quedarán más o menos dispersas a lo largo del articulado de cada convenio. Es decir, no es necesario que acrediten una coherencia y relación interna entre ellas, ni que respondan a una única estrategia. Eso solo sucede –o debería suceder– cuando el aludido deber legal de negociar se convierte, en los supuestos legalmente previstos, en un

deber de negociar planes de igualdad, pues como indica literalmente el propio legislador, un plan de igualdad es un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación”. En fin, como cualquier otro plan, al plan de igualdad se le presume cierta estructura y coherencia interna en el diseño y elaboración de las acciones para alcanzar la igualdad real en una empresa determinada en función de su particular realidad. En todo caso, la existencia de un plan de igualdad no implica una negociación colectiva más respetuosa con el principio de igualdad por razón de sexo, y viceversa. La casuística es muy variada.

Con la muestra de convenios colectivos que habrían de ser examinados ya a nuestra disposición –en total, fueron seleccionados 131–, en la que se procuró la mayor diversidad y representatividad posible entre distintos sectores, empresas y ramas de actividad, la investigación se planteó con un triple propósito: la identificación de las discriminaciones directas e indirectas encontradas, la búsqueda de ejemplos de buenas prácticas y, por último, si existiesen, la mención de las acciones positivas implementadas. Y así fueron revisadas distintas instituciones jurídico-laborales reguladoras de las condiciones de trabajo y productividad, que son objeto de negociación colectiva y en las que deben ser cumplidas las exigencias de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, las siguientes: acceso al empleo y modalidades de contratación, clasificación profesional y promoción interna, retribución y percepciones extrasalariales, tiempo de trabajo y conciliación, vicisitudes de la relación laboral –fundamentalmente, modificación de condiciones de trabajo–, maternidad y salud laboral y violencia de género y acoso. Cada una de ellas conforma los distintos capítulos en los que ha quedado estructurado el estudio, inaugurados por uno introductorio sobre cláusulas generales de igualdad de género en la negociación colectiva.

Tras más de medio año de trabajo de los autores antes citados, no se puede dejar de reconocer cierta línea de tendencia positiva en esta materia. Con todo, y pese a los varios años transcurridos desde la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, aún quedan muchas lagunas y deficiencias que se deben corregir.

Como aspectos positivos, sirvan estas breves reflexiones para poner aquí de manifiesto la constatación de cierta depuración formal de la negociación colectiva gallega en orden al cumplimiento del principio de igualdad por razón de sexo. En este sentido, no se han encontrado discriminaciones directas abiertas y el uso del lenguaje no sexista comienza a ser la tónica general. Desde una perspectiva más sustantiva, destacan aquellas cláusulas que mejoran el régimen legal de los contratos más feminizados –tiempo parcial y fijos discontinuos–, las que tienen en cuenta situaciones que afectan de forma exclusiva o mayoritaria a las mujeres trabajadoras –maternidad, cuidado de menores o mayores– y, por supuesto, las que visibilizan riesgos y patologías exclusivamente femeninas.

Como aspectos negativos, sorprende, y mucho, la ausencia *quasi* generalizada de una ordenación convencional supraempresarial sobre los términos y condiciones de la negociación de los planes de igualdad, pese a la importancia de este instrumento en esta materia en las empresas con determinada plantilla. También, el oscurantismo de unos sistemas convencio-

nales de clasificación profesional en los que no se exteriorizan los criterios de encuadramiento empleados, lo que obstaculiza la detección y corrección de sesgos de género en el proceso de encuadramiento. Si a ello se une la segregación horizontal y vertical existente en el mercado de trabajo, encontramos en los convenios colectivos estudiados unas tablas salariales repletas de discriminaciones indirectas, lo que se traduce en que los puestos mejor remunerados –tanto en las partes altas como en las bajas de las tablas– coinciden, casi siempre, con los puestos y actividades masculinizadas. Y muy mejorable, también, es la ordenación convencional de los derechos de conciliación, tan relevantes para la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, pues, con carácter general, los convenios se limitan a efectuar declaraciones programáticas. Se echa en falta, además, la regulación de medidas que favorezcan la corresponsabilidad y que contrarresten la flexibilidad horaria que el legislador, pese a las reformas de marzo de 2019, todavía sigue reconociendo en favor de la empresa sin una simétrica que favorezca la atención de las obligaciones privadas de las personas trabajadoras.

Desde luego, que el compromiso de los negociadores va a ser fundamental para superar estas carencias, pero no solo de ellos. Todos tenemos nuestra cuota de responsabilidad según el papel que tengamos asignado en el mundo de las relaciones laborales: el legislador, la administración, el gobierno, la inspección de trabajo, la judicatura y también los estudiosos del derecho laboral. El compromiso es de todos y todas, de todas las personas, en la búsqueda y consecución de unas relaciones laborales igualitarias y sin discriminaciones entre trabajadoras y trabajadores.

La quimera de la protección internacional de las víctimas de trata sexual extranjeras

Inmaculada Montalbán Huertas

Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

Agradezco la oportunidad de escribir en *Hablamos de feminismo* de la Valedora do Pobo de Galicia. Entre otras razones, porque me permite poner en valor las figuras institucionales que supervisan la eficacia de los derechos de la ciudadanía y señalan los defectos de la administración. Y es que fue con ocasión de la lectura de un Informe de la Defensora del Pueblo de España que surgió mi interés sobre la efectividad de los derechos de protección a las víctimas de trata sexual extranjeras.

En el Informe del año 2012 mostraba su preocupación por “la práctica detectada por parte del organismo encargado del examen y resolución de las solicitudes de protección internacional que, con carácter general, excluye toda solicitud de protección internacional basada en el hecho de ser o haber sido víctima de trata, alegando que no tiene encaje jurídico en la Ley reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, y que estos casos deben ser reconducidos a la Ley de Extranjería”. En el año 2016 reiteraba que “la Administración española considera que la trata de seres humanos no debe incluirse en la protección internacional, opinión con la que discrepa esta institución y el ACNUR. Según se ha podido conocer en 2015 y en el primer trimestre de 2016 no ha habido resoluciones favorables a la concesión de estatuto de refugiado o protección subsidiaria a víctimas de trata”.

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) difundió que, a partir del último trimestre de 2016 y primero de 2017, las autoridades españolas han reconocido la protección internacional a doce mujeres que habían sido víctimas de trata con fines de explotación sexual y tenían fundados temores de volver a su país por las represalias. No obstante, la ausencia de publicidad de estas resoluciones impide afirmar que exista un cambio de tendencia; pues, en algunos de estos casos, las mujeres también habían sufrido persecución por otros motivos de género –de manera que se podrían haber superpuesto varios motivos de persecución–, y con frecuencia la administración no explica el motivo concreto en el que fundamenta la concesión.

Con estos antecedentes queda por determinar la respuesta judicial a las peticiones de protección de estas víctimas. Pues bien, el análisis de las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, en el primer quinquenio de vigencia de la Ley 12/2009, reguladora del Derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria, corrobora datos sociológicos en relación al componente de género que atraviesa la normativa contra la trata sexual y reafirma la necesidad de la perspectiva de género para la comprensión del problema social y de derechos humanos que subyace

en el litigio. De la lectura de las referidas sentencia podemos obtener datos de interés que expongo en mi trabajo “Trata sexual de mujeres: nuevas claves para el derecho de asilo”, en la publicación: La trata de seres humanos. El Derecho y la esclavitud en el siglo XXI (2017) Colección: Cuadernos Digitales de Formación N^o volumen: 56 Año: 2017.

En esta breve reflexión destacaré uno de los principales argumentos utilizados para la desestimación judicial del derecho de asilo: la ausencia de prueba o acreditación de los elementos de la “persecución o del temor a ser perseguida o a sufrir daño grave”. Elementos cuya apreciación depende mayoritariamente de la valoración del testimonio de la solicitante que alega ser víctima de trata, a quien la jurisdicción contencioso administrativa suele aplicar el test o estándares de “credibilidad” que la jurisprudencia penal ha construido para reconocer eficacia inculpativa a la declaración de la víctima como testigo de cargo. Esta constatación resulta claramente perturbadora para la aplicación de las normas de protección internacional, que tienen una naturaleza tuitiva y no responden a los principios del proceso penal, necesariamente más rígidos en cuanto que entra en juego el *ius puniendi* del Estado.

Ante esta constatación, es importante tener en cuenta el vínculo entre el concepto de “discriminación” (base y causa última de la violencia de género) y la definición del Convenio de Estambul de 2011 de la trata sexual de mujeres como violencia de género. Esta vinculación permite que abogacía y judicatura activen la previsión de la Ley de Igualdad de inversión de la carga de la prueba, y así superar uno de los más importantes obstáculos para la efectividad de la Protección Internacional.

De esta manera y ya que nos encontramos en el ámbito del derecho administrativo y del proceso contencioso administrativo, corresponderá a la Administración demandada probar la ausencia de discriminación y el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes sobre la realidad de las circunstancias alegadas. Esta conclusión está legalmente habilitada por el artículo 60.7 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en redacción dada por el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Criterio recogido en la “Guía de Criterios de Actuación Judicial frente a la Trata de Seres Humanos”, realizada por un Grupo de Trabajo del Consejo General del Poder Judicial y publicada en el año 2018.

En resumen, existe una restringida aplicación institucional del sistema de Protección Internacional y del derecho de asilo a las mujeres extranjeras tratadas sexualmente. En un primer momento la administración rechaza, por lo general, las peticiones de derecho de asilo basadas en ser víctimas de explotación sexual; y ya en vía judicial subsisten importantes obstáculos para revocar la decisión administrativa. En la parte que nos afecta como Poder Judicial, debemos recordar que artículo 9.2 de la Constitución Española obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan hacer realidad los derechos y libertades fundamentales y para ello es fundamental utilizar las claves interpretativas de la perspectiva de derechos humanos, perspectiva de género y normas de valoración de la prueba que permitan hacer realidad en las víctimas los derechos reconocidos en las leyes.

Las declaraciones históricas de derechos fundamentales: ¿A quién se reconoce los derechos que proclaman?

Teresa Pérez del Río

Catedrática (j) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Han sido tres las declaraciones de derechos fundamentales más importantes en los últimos siglos: la Declaración adoptada en el seno de la Declaración de Independencia de los EEUU (1776), la Declaración francesa de Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789), y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948).

Las dos primeras son sin duda resultado de la aplicación del principio republicano que instaura los derechos de libertad, igualdad ante la ley y división de poderes, y deberían haber estado todas ellas basadas en el principio democrático que reconoce que la soberanía reside en el pueblo y se ejerce mediante representantes libremente elegidos. Como derivada del principio democrático, los derechos reconocidos deberían haber sido asignados a toda la ciudadanía, o si se quiere a todos los seres humanos por el mero hecho de haber nacido, fuera cual fuera su condición personal o social, religión o sexo. Pero esto no ha sido así. Históricamente la relación entre el principio republicano, el principio democrático, los derechos fundamentales, y la parte femenina de la humanidad ha sido bastante torturada, experimentando avances, pero también notables retrocesos.

El denominado espíritu republicano tal como fue concebido en los siglos XVIII y XIX, excluyó a las mujeres. Sin lugar a dudas defiende que la soberanía radica en el *individuo* y se ejerce directamente o mediante representantes elegidos por votación. Pero en el concepto *individuo* o *ciudadano* que puede ejercer estos derechos y votar a los representantes que deben hacerlos realidad, no entran más que un tipo determinado de personas todas ellas pertenecientes al sexo masculino. Las mujeres estaban excluidas.

La doctrina política afirma que el nacimiento del espíritu republicano en Europa se produce con la Revolución Francesa, en concreto con la adopción de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1789, viniendo a considerarse uno de sus documentos fundamentales. Sin embargo, esta primera experiencia fracasó porque la idea republicana de la Revolución francesa no se funda en el principio democrático. Es cierto que defiende los principios de libertad, igualdad y soberanía popular, pero no para todos. De hecho y por lo que aquí interesa, la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, no estaba utilizando el masculino genérico “hombres” para referirse a todos los seres humanos, se estaba refiriendo única y exclusivamente a los *hombres* y *ciudadanos* en sentido estricto y ni siquiera a todos los hombres sino solo a un grupo

privilegiado de los mismos. La mitad de la humanidad, concretamente la femenina, estaba excluida del reconocimiento de estos derechos. Rousseau, uno de sus principales ideólogos estaba muy lejos de creer que hombres y mujeres tuvieran que ser reconocidos como libres e igualmente dignos por el solo hecho de haber nacido, como pone de manifiesto en su libro *Emilio* y demuestra, y critica Mary Wollstoncraft en su obra *Vindicación de los derechos de las mujeres* en 1792. Este caballero contrajo matrimonio con una lavandera analfabeta con la que tuvo cinco criaturas de las que se deshizo según iban naciendo, entregándolos en contra de la voluntad de la madre a la beneficencia, a l'hôpital des enfants-trouvés. Niños sin nombre, sin partida de nacimiento. Por ello, cuando Olympe de Gouges, escritora y revolucionaria francesa, considerada precursora del feminismo moderno, reivindicó la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el marco de la Revolución francesa, y proclamó en 1791, la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*, siguiendo la misma redacción que la Declaración masculina, fue primero insultada, después amenazada y finalmente declarada antirrevolucionaria y asesinada en la guillotina.

Lo mismo había ocurrido con la Declaración de Independencia de los EEUU, adoptada en Virginia en 1776. Esta exclusión no comienza a ponerse en cuestión en EEUU hasta mediados del siglo XIX cuando en el año 1848 se celebra la Primera Convención sobre los Derechos de la Mujer en Seneca Falls (Nueva York) que fue organizada por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton. El resultado de esta Convención fue la publicación de la Declaración de Seneca Falls, documento basado en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, en el que sus autoras denunciaban las restricciones, sobre todo políticas, a las que estaban sometidas las mujeres: no poder votar, ni presentarse a elecciones, ni ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas. La Declaración de Seneca Falls marca un hito en la evolución de la democracia porque es el inicio del movimiento sufragista.

El sufragismo fue un movimiento internacional cuyo objetivo esencial, pero no el único, era la reivindicación del derecho de las mujeres a ejercer el voto. Originado en los Estados Unidos a raíz de la Declaración de Seneca Falls bajo el lema “si la mujer puede subir al cadalso también puede subir a la tribuna”, conoció una fuerte implantación en el Reino Unido, desde 1865 el movimiento se extendió a gran parte de los países europeos y constituye el germen del posterior movimiento feminista. A este movimiento pertenecieron John Stuart Mill, Harriet Taylor Mill, Emmeline Pankhurst entre otras personas. En España, país en que debido a la oposición frontal de los políticos conservadores y al poder de la Iglesia Católica el sufragismo apenas tuvo relevancia antes de la II República, las líderes de este movimiento fueron Clara Campoamor y Carmen de Burgos, la primera de las cuales como es sabido consiguió que se reconociese el derecho de sufragio activo a las mujeres. El sufragismo británico por el contrario fue especialmente activo. Las reivindicaciones del movimiento se fueron ampliando, pasando a incluir, además del derecho de voto, el derecho de las mujeres a recibir el mismo salario que un hombre por el mismo trabajo, el derecho a ser las tutoras legales de sus hijos junto a los padres, y su incorporación a la carrera judicial. El sufragismo evoluciona a mediados del siglo XX hacia el movimiento feminista que asume los mismos objetivos: el derecho al voto y al ejercicio del poder, la incorporación de la mujer al trabajo, la mejora de la educación, la capacitación profesional y la apertura de nuevos horizontes laborales, la equiparación de sexos en la familia para evitar la subordinación de la mujer y la doble moral sexual.

Podría definirse el feminismo como el movimiento social y político que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano y de algunos hombres, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido históricamente y aun son objeto por parte del sistema patriarcal, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo, reclamando todas las transformaciones que la sociedad requiere tanto económicas como políticas, filosóficas, jurídicas e incluso familiares que aquella requiera.

Como resultado de esta lucha primero sufragista y posteriormente feminista, la ONU, mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya desde su denominación, y por primera vez de manera formal en la historia, incluye entre los sujetos a los que estos derechos deben ser reconocidos a las mujeres. Más aún, se trata de un documento decisivo en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. En la adopción de esta declaración jugó un papel decisivo como presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Eleanor Roosevelt, esposa de Franklin Roosevelt, que fue presidente de 1933 a 1945. La lucha de la sra. Roosevelt en favor de los derechos civiles llevaron al Presidente Harry Truman a nombrarla “Primera Dama del Mundo” por sus logros humanitarios. A lo largo de toda su vida, Eleanor, la feminista que cambió el mundo, trabajó muy duramente para conseguir la aceptación e implementación de los derechos establecidos en la Declaración. El legado de sus palabras y su trabajo aparece en las constituciones de gran número de naciones y en un cuerpo de ley internacional en evolución que ahora protege los derechos de hombres y mujeres por todo el mundo.

Este documento ha sido clave para todas las conferencias y resoluciones universales sobre los derechos de las mujeres que se han adoptado posteriormente: el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) que 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 en el mundo y promover sus derechos. Las Naciones Unidas han organizado conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última, la cuarta marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituyen un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género: la Declaración de Derechos Humanos. El seguimiento y vigilancia de su aplicación se produce cada cinco años a través de Conferencias Internacionales que se denominan Post Pekín.

A pesar de todas estas declaraciones, y de la pujanza durante el siglo XX, primero del movimiento sufragista y después del feminista, los datos estadísticos ponen de manifiesto que la situación de las mujeres sigue siendo discriminatoria en todo el mundo incluida España, es decir, frontalmente contraria al derecho fundamental a la igualdad que formalmente se les reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y los documentos de desarrollo, como periódicamente pone de manifiesto el Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial. Teniendo en cuenta lo señalado hasta aquí, el movimiento feminista debe seguir existiendo en tanto las declaraciones de derechos humanos sigan siendo sistemáticamente inaplicadas por lo que se refiere a la igualdad de género en todos los países del mundo.

La educación como garantía nuclear frente a la discriminación de la mujer

José Julio Fernández Rodríguez

Universidad de Santiago de Compostela

Si reconstruimos un famoso aforismo medieval, podríamos decir que “la educación os hará libres”.

En efecto, una educación de calidad, inclusiva y fortalecida democráticamente, permitirá a la ciudadanía ser consciente de la relevancia de la libertad ínsita al ser humano. Una libertad en sentido lato, en la que se integran los derechos fundamentales que reconocen las constituciones democráticas. Además, esta educación de calidad asegurará que las personas conozcan los instrumentos para defender tal libertad y manifiesten respeto por los derechos de terceros.

Así las cosas, no resulta exagerado emplear un título como el que hemos propuesto en este artículo: la educación se revela como una garantía nuclear frente a la discriminación. Una discriminación, como es sabido, es una “desigualación” injustificada que aparece como especialmente grave al atentar contra la dignidad. La etnia, el sexo o el nacimiento siguen ofreciéndonos rechazables casos de discriminación, que a veces, incluso, se solapan. Y la mujer, en esta tesitura, sigue padeciendo los problemas de los déficits educacionales de aquellos que persisten en discriminarla.

Sociológicamente hablando, la educación de calidad servirá para superar en gran parte las situaciones que discriminan a la mujer, y las consecuencias perniciosas que conllevan en distintos ámbitos. Es más: sólo con la educación se podrá dar el salto que necesitamos en la actualidad para superar la lacra de la discriminación. Un par de ejemplos sirven para ilustrar nuestra posición.

Un primer ejemplo sería la sorprendente capacidad de resistencia y reproducción de lo que podríamos denominar machismo. Con una educación correcta una persona no puede pensar que un hombre es superior a una mujer, sino simplemente que es diferente, con unos rasgos y características distintas, aunque con una igualdad jurídica básica derivada de la misma dignidad. La idea de preponderancia o prevalencia del varón es un injustificado constructo cultural que se puede eliminar con educación de calidad.

Otro ejemplo pueden ser las ausencias de denuncias o los errores en tales denuncias. Aquí se percibe una falta de compromiso ciudadano por la mejora del sistema de protección e, incluso, una baja ética pública. Es cierto que puede haber razonables circunstancias sociológicas

de presión que desactivan la respuesta de la agredida. Pero con la debida formación podrá afrontar tales presiones y superar los obstáculos que suponen.

¿Y qué es la educación de calidad de la que estamos hablando? Es una educación que logra transmitir eficazmente los contenidos y que desarrolla con éxito el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y en lo que ahora nos interesa, es también una educación que parte de los valores constitucionales, que funcionan como el marco delimitador de todo el proceso. Esta educación de calidad, con estrategias horizontales y verticales, debe insertarse en el Estado Social para llegar a todas las personas con independencia de su condición. Es más, debería servir para instrumentar estrategias específicas en casos que podrían resultar problemáticos (inmigración, otros modelos de familia, minorías étnicas...). Se trata, por lo tanto, de buscar una educación inclusiva e integradora, solidaria, accesible, con presupuesto suficiente, apoyada en la tecnología y eficaz. Una educación que no limite a las personas por su género o sexo, y que huya de roles estereotipados que marcan rasgos sexistas. Para todo ello se debe actuar tanto en el contenido educativo de los programas como en el material empleado y la actitud del profesorado.

Así es, la implementación de estas cuestiones requiere de profesorado debidamente formado, lo que no siempre sucede. Se requiere por tanto elementos específicos para formar al profesorado en compromiso constitucional y fortalecimiento democrático.

Por lo tanto, la educación de calidad no es obviamente neutral, sino que, como hemos dicho, posee elementos axiológicos que se conectan con los valores y principios constitucionales, entre los que brilla el comentado de igualdad y no discriminación. Además, aunque se centre en las enseñanzas regladas (sobre todo en la enseñanza básica) debe operar en el conjunto de la sociedad, también en actividades formativas no regladas para personas de diferentes edades.

De todos modos, hay algo que no estamos haciendo todo lo bien que deberíamos. Sabemos *grosso modo* lo que debe ser la educación de calidad, y la necesidad de formar ciudadanía comprometida y profesorado con capacidad para impartir tal formación. No obstante, la realidad y las estadísticas nos muestran la persistencia de discriminaciones contra la mujer. Entonces, parece claro que existen deficiencias en el sistema educativo, que impiden la erradicación de esta problemática, o, al menos, reducirla a una pequeña dimensión. Quizá los cambios en la legislación educativa a lo largo del actual período democrático hayan hecho un flaco favor a la consolidación de niveles más altos en la calidad educativa. Esperemos que en el futuro próximo los responsables públicos actúen con más tino, y no sólo con ínfulas partidistas, legítimas, pero a veces alejadas del rigor técnico que exige algo tan vital como la educación de las personas.

Las mujeres del norte, tan cerca y tan lejos

Emma Rodríguez Rodríguez

Profesora Contratada Doctora (Acreditada a Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Vigo

Al pensar en la igualdad entre hombres y mujeres inevitablemente reparamos en el reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida, tanto en el ámbito del empleo, como en el sector más íntimo y privado, en la asunción de responsabilidades compartidas dentro de nuestro hogar. Esta perspectiva no es nueva, ni mucho menos, aunque cada vez es más cercana a la opinión pública y demandada en cualquier familia en el día a día. ¿Quiere esto decir que las madres y mujeres de hoy son más “modernas” que las del siglo XX? Pues no lo creo, sencillamente han evolucionado con los tiempos y con las leyes que nos han venido del norte de Europa.

No es casualidad que la primera Directiva que reconoce el permiso parental, por tanto, norma legal vinculante para los estados miembros de la Unión, vea la luz bajo la presidencia de turno sueca. Este hito de mediados de la década de los noventa es una manifestación clara de la importancia que siempre ha implicado la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, para los países del *Nordic Model* –Noruega, Suecia, Finlandia, Islandia y Dinamarca–.

Es cierto que son sociedades profundamente marcadas con la seña de identidad del feminismo. Pero, lo que es menos conocido, es que no surge de la causalidad o directamente del matriarcado de las tribus vikingas –como ahora hemos podido comprobar en magníficas series de televisión–. A pesar del mito o la leyenda que ha ungido su historia con un halo de superioridad femenina cuasi innata, fueron las leyes nacionales las que impusieron ciertas obligaciones de cuidado respecto de los hijos e implicaciones en el hogar, amén de las importantes sanciones que implicaba saltárselas. Así que fue el legislador quién se metió en los hogares a repartir los quehaceres, sí, algo tan poco liberal y que les ha llevado a convertirse en los países más prósperos y con mejores rankings en calidad de vida.

Estos pueblos crecieron y se expandieron gracias a la pesca, a las conquistas de nuevos territorios que le llevaron incluso a disputar el trono de París o de ciertos condados ingleses, tareas todas ellas vinculadas directamente al género masculino, con presencia femenina minoritaria. La maternidad se protegía y se veneraba como la base en la que se apoyaba la riqueza de unos territorios con una tierra infértil y una climatología muy dura para el desarrollo vital, casi de cualquier ser vivo. Y, tras las guerras por la delimitación de sus propias fronteras, su pirámide poblacional se vio sacudida con fuerza por las guerras mundiales, especialmente la

Segunda. Sus abruptas peculiaridades geográficas que hoy son un atractivo turístico, en esa época les colocaron en una situación estratégica muy ventajosa para refugiar a los temidos submarinos alemanes. Las atrocidades que los habitantes de estos pobres territorios soportaron, mermaron hasta el extremo a la población masculina, al ser reclutados para servir en las batallas más duras. Las mujeres, víctimas de todo tipo de atropellos que ahora evito describir, se armaron más que nunca con la valentía de las vikingas y comenzaron a ocuparse de todo un pueblo arrasado por los abusos de unos y otros.

Algunas de estas mujeres consiguieron no sólo salir adelante, sino también prosperar con explotaciones agropecuarias –Finlandia, antes de Nokia era un pastizal para ovinos, como lo describen las crónicas de la época– y estudiar en prestigiosas universidades inglesas o alemanas. Dinamarca, por estar más próximo al continente europeo, mantuvo un nivel de vida más cercano a los países del sur y también acogió importantes núcleos de estudio y de formación para mujeres. Así que sí, las mujeres del norte haciendo honor a esa herencia vikinga, no sólo resucitaron una sociedad sacudida y vilipendiada por la guerra, sino que la hicieron crecer, la organizaron a su medida, reclamando la economía de los cuidados como un motor fundamental que lleva implícito el reconocimiento de la verdadera igualdad entre los géneros. Fueron movimientos feministas expansivos que contagiaron a sus vecinas germanas, pero que parecía perder fuelle a medida que descendía a los destinos europeos de “sol y playa”.

Islandia se convirtió en la locomotora de este movimiento feminista que tras las primeras huelgas de los años sesenta, desembocaron en la primera gran movilización de 1975 –acudieron el 90% de las islandesas– por la igualdad de derechos y la conciliación laboral y familiar. Poco después, crearon el “Consejo de Mujeres” a través del que consiguieron alcanzar el 30% de representación parlamentaria. Pero, en esta incorporación de la mujer a puestos de representación de la vida pública destaca que Islandia fue el primer país del mundo en elegir a una presidenta en 1980, Vigdís Finnbogadóttir, una madre soltera que se mantuvo en el cargo 16 años.

Las políticas públicas que se han impulsado desde entonces en los diferentes países nórdicos han contemplado la igualdad entre los géneros desde una perspectiva verdaderamente transversal y primordial. La economía de cualquiera de estos países no se concibe sin las altas tasas impositivas que se destinan, en una gran medida, al apoyo de las políticas de conciliación. En la década de los años 2000, el legislador noruego no dudó en sancionar seriamente a las empresas que no contasen con una cuota concreta de mujeres en sus consejos de administración, cuota que goza de carácter progresivo hasta alcanzar la paridad. Tampoco, años antes, Suecia se reprimió al establecer multas importantes para quienes, disfrutando del permiso parental, estuviesen en otros quehaceres lúdicos –juegos de invierno– o no tanto –cazando salmón–. Los permisos parentales se convirtieron en obligatorios e intransferibles, apartándose de políticas proteccionistas hacia el sexo femenino que seguían enarbolando países como Alemania. Las últimas normas que han aprobado van en la línea de eliminar la brecha salarial, con el éxito de haberla reducido ya al 5%, frente a la media del 16% del resto de los países de la Unión.

Algunos dirán que es fácil conseguir esto en países pequeños, con gentes acostumbradas a esto de la igualdad real entre los géneros, que ya lo llevan en su esencia, incluso se alega que tienen petróleo y por eso pueden invertir en estas cosas. Lo cierto es que no creo que sea nada de eso, simplemente me parece que es una cuestión de elegir cómo detentar el poder, cómo invertir los recursos y aplicar o desarrollar políticas públicas. Tengamos presente que el feminismo es un movimiento democrático que busca la igualdad y lucha contra la discriminación en el empleo y en la vida, en general. Igual que IKEA, ha venido del norte para quedarse, más allá de la complicación que a veces implique encajar las piezas.

Concepto de género en el Convenio de Estambul y género en España

María Belén Rubido de la Torre

Magistrada, Decana de los Juzgados de Pontevedra

En España ha habido una concienciación ciertamente loable cuando se habla de violencia sobre la mujer. En esa tan oscura estadística que año tras año nos sumerge en lo más profundo de la desigualdad, atacando lo más primordial del ser humano: su dignidad, su libertad, su vida.

Y en ese marco propicio, tras varios intentos legislativos por agravar las conductas violentas contra las mujeres, propiciar mecanismos de protección penal, social, asistencial pero sin una visión integral, se aprueba la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Esta ley, en su artículo 1, ya nos marca el “objeto de la Ley” pretendiendo con ella “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Inicialmente al fijar el ámbito subjetivo de esta norma, se preveía que se tomarían medidas “de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas”, que por remisión al párrafo anterior, eran las mujeres en lo que se llaman “víctimas directas”.

Pero esto sin duda dejaba al margen víctimas por lo menos tan directas como las mujeres que sufren esta violencia en el ámbito de su relación de pareja: los menores, más vulnerables a las acciones violentas por su especial desprotección dentro de este ámbito y que siempre sufren este tipo de violencia sobre sus madres, a veces de manera brutal.

Por eso tenía todo el sentido que fuera una disposición de la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, la que acordara que ahora, en el Derecho español, son víctimas directas de la violencia de género “las mujeres, sus hijos menores y los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia”.

Nuestra Ley, define la violencia de género como “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

No obstante pese a esta introducción de los menores como víctimas directas, nuestra Ley integral señala que son víctimas de violencia de género la mujer “quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia”.

Por lo que se opta por el Legislador del 2004 por sancionar dentro de este concepto de “violencia de género” a la que se produce en el marco de las relaciones de afectividad hombre/mujer, sea o no esta relación de afectividad en el marco de una convivencia doméstica o no, con/sin hijos en común, esté vigente o no.

La aspiración de la LO 1/2004 era tratar de proteger de forma integral a la mujer y por extensión a sus hijos de quien siendo su pareja o habiéndolo sido atacaba de forma violenta los bienes jurídicos esenciales de toda persona (libertad, libertad sexual, seguridad, libertad, integridad corporal y salud mental y la vida).

¿Qué supone el Convenio de Estambul en esta tarea de erradicación de toda forma de violencia contra la mujer?

El Convenio supone un hito tras un largo proceso de concienciación contra la violencia sobre las mujeres ya en la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre la protección de las mujeres contra la violencia adoptada el 30 de abril de 2002.

El Consejo de Europa pretende ser proactivo a la hora de implementar mecanismos no sólo políticos sino también jurídicos, para conseguir la igualdad de mujeres y hombres, marcándose un hito que establece una senda que no tiene camino de retorno, en una llamada de alarma ante situaciones extremas de desigualdad plasmadas en acciones que deben sí o sí no sólo rechazarse por los países europeos del ámbito del Consejo de Europa sino además prevenir y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Es por ello que cuando se aprueba por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 7 de abril de 2011 en Estambul, este Tratado Internacional marca un camino que ya no se ha de abandonar y que guiará a los países en sus futuras legislaciones.

Porque no sólo es la llamada “violencia doméstica contra la mujer (producida en el marco de sus relaciones familiares)” la que se castiga, sino que es mucho más ambiciosa la pretensión del Convenio de Estambul: es proteger contra toda forma de violencia desplegada contra ella por el hecho de ser mujer. De ser niña. De haber nacida integrada en un rol que se ha impuesto de manera constante en la historia introduciendo *ab initio* un “hándicap” que sólo uno de los dos sexos tiene que superar.

La violencia contra la mujer se reconoce en el Convenio como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los estados si no responden de manera adecuada. Ya no podemos ser espectadores los estados ante semejante violencia. Se hace cómplices a los estados que no dan un paso adelante para erradicar esta violencia.

Pero fijémonos en el artículo 3 del Convenio por ver qué ambicioso es el ámbito de la violencia:

La “violencia contra las mujeres” es toda violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

De ahí que se introdujeran en la reforma de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introduce una importante novedad a la hora de expandir los efectos propios de la violencia sobre la mujer más allá de la producida en sus relaciones sentimentales: se incorpora el género como motivo de discriminación en la agravante 4.^a del artículo 22. La razón para ello es que el género como circunstancia motivadora de cualquier delito, el “odio” a las mujeres, o mejor dicho, al “rol” que la sociedad imputa a las mujeres, debe ser castigado más severamente, siendo esta forma de agravación aplicable a todos los delitos.

Es importante que la sociedad comprenda que la discriminación en su forma más extrema como es en el ámbito penal, se sancionará, y que la “violencia contra las mujeres por razones de género” se entenderá según este Convenio “toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada” por lo que hace que mujeres y niñas se vean protegidas sometidas a una especial protección para compensar la desprotección histórica que por razón de género las ha convertido en víctimas involuntarias de comportamientos discriminatorios y por extensión delictivos.

Como decía Ban Ki-moon, la “igualdad para la mujer es progreso para todos”.

Igualémonos para progresar, y antes que eso, protejámonos. Hasta que llegue un día que ya no sea necesario. Ojalá pueda hablarse de ese día.

Por una reconstrucción del mercado de trabajo con perspectiva de género

Nora María Martínez Yáñez

Profesora Contratada Doctora (Acreditada a Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Vigo

Ni en nuestras peores pesadillas, podríamos haber imaginado que la rápida extensión mundial de un nuevo virus, iba a constituir una amenaza más en la dura contienda que libramos las mujeres para lograr las mismas oportunidades que los hombres en el empleo. Pero los fenómenos naturales, cuando se manifiestan en las sociedades humanas, suelen reflejar las desigualdades existentes, brindando quizás otra oportunidad para corregirlas.

La crisis sanitaria y económica desencadenada por la COVID-19 ha causado diversos impactos sobre el empleo femenino, porque la segregación horizontal y vertical que atraviesa nuestro mercado de trabajo produce una vez más un reparto desigual de las consecuencias de la pandemia.

Sin duda, las profesiones más expuestas durante el estado de alarma han sido las relacionadas con el cuidado, sanitario y social, de las personas enfermas y vulnerables. Profesiones conformadas en su mayoría por mujeres que ocupan puestos de trabajo intermedios, aquellos que exigen un contacto directo, físico y emocional, con los pacientes y usuarios. Enfermeras, gerocultoras, auxiliares y cuidadoras de personas mayores son profesiones feminizadas, y entre los médicos el porcentaje de mujeres supera levemente al de varones.

Como se ha destacado de forma acertada, el trabajo infravalorado e invisible del cuidado a las personas vulnerables y de la atención sanitaria se ha vuelto no solo relevante, sino esencial para todos, y así lo ha reconocido la ciudadanía a través de su espontáneo aplauso diario. Pero más allá de ese reconocimiento es preciso reparar en que, ante la falta de medios personales para la protección de la salud pública, durante el estado de alarma, dos Órdenes del Ministerio de Sanidad aún vigentes han autorizado jornadas semanales extenuantes para estas trabajadoras, se ha permitido la anulación temporal de sus vacaciones y permisos, incluidos los de conciliación de la vida laboral y familiar, y se ha establecido su disponibilidad permanente fuera del centro de trabajo para ser convocadas ante cualquier eventualidad.

Además, en caso de síntomas no confirmados de COVID-19, una guía del citado Ministerio ha recomendado la reincorporación al trabajo de estos profesionales tras siete días de aislamiento, si no se registró fiebre en los últimos días. Condiciones laborales extraordinarias y ciertamente duras, motivadas por la imperiosa necesidad de proteger la salud pública y salvar vidas. Pero al más alto precio. Con la exposición de los y las profesionales sociosanitarias a un altísimo riesgo de contagio grave e inminente debido a la falta de medidas eficaces de prevención de riesgos laborales. Las cifras publicadas en el último informe de la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica son elocuentes: de los 40.961 casos de contagios de personal sanitario notificados a 10 de mayo, 31.351 corresponden a mujeres y 9.606 a hombres.

Su conducta ha sido heroica, pero no son heroínas. Porque si así fuera, su heroicidad justificaría su abnegación y la pérdida de su salud se entendería como un acto voluntario de extrema generosidad. Por el contrario, son personas trabajadoras, cada una de ellas titular de un derecho fundamental a la vida y a la integridad física, que se concreta en un derecho a la protección de su seguridad y salud en el trabajo. Un auténtico respeto y valoración del trabajo de estas profesionales, en su gran mayoría mujeres, impone a los órganos administrativos y judiciales el deber de aplicar con rigor la legislación preventiva, determinando en qué casos concurrió una causa de fuerza mayor capaz de librar de responsabilidad a los empleadores, tanto públicos como privados, sobre los que pesa el deber legal de protección de la salud de las personas trabajadoras. Pero quien conozca el Derecho de prevención de riesgos laborales sabe que el concepto de fuerza mayor es muy estricto, y las obligaciones empresariales de seguridad y salud, en cambio, muy amplias.

Otro efecto completamente opuesto de la COVID-19 sobre el empleo femenino ha sido la inactividad laboral. La aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), tanto suspensivos como de reducción de jornada, ha logrado contener la destrucción de puestos de trabajo durante el estado de alarma. Los ERTEs se han aplicado sobre todo a aquellas actividades no esenciales que el Decreto 463/2020 obligó a suspender, resultando especialmente afectados los sectores del comercio, turismo, hostelería y servicios en general, donde el índice de empleo femenino es muy apreciable. Según datos recogidos por el Foro Económico de Galicia, el 48,7% de las personas trabajadoras incluidas en ERTEs en Galicia a 1 de abril eran mujeres, lo que indica un impacto mayor de este mecanismo sobre el trabajo de la mujer, ya que la tasa de empleo femenino es inferior a ese porcentaje. La cuantía de la prestación por desempleo percibida durante el ERTE es aproximadamente de un 70% del salario percibido estando en activo; un salario por regla general inferior al de los hombres, de modo que la permanencia prolongada en el ERTE contribuye a hacer más profunda la brecha retributiva y de protección social que media entre hombres y mujeres. Las dificultades en la recuperación económica de pequeñas y medianas empresas que han afrontado pérdidas durante el estado de alarma y que ahora se encuentran con una baja demanda, arrojará en los próximos meses situaciones de concurso y cierres, que en el comercio, hostelería y sector servicios pueden conducir a una notable pérdida de empleo femenino.

Por último, no hay que olvidar que las medidas de distanciamiento social han sobrecargado a las familias con responsabilidades de cuidado, al decretarse el cierre de guarderías, centros educativos y centros de día. Aunque el Real Decreto-Ley 8/2020 dispuso diversas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, su eficacia ha sido reducida, pues la mayor parte de las mujeres que ha conservado su empleo ha permanecido en su hogar, bien a causa de un ERTE, bien como resultado de la aplicación del teletrabajo, dominante en sectores feminizados como la Administración Pública y el sector educativo. Será preciso analizar en el futuro cómo ha afectado esa sobrecarga de responsabilidades familiares al empleo femenino, con especial atención a las familias monoparentales, encabezadas en su mayoría por mujeres. Habrá que determinar si ha servido para desarrollar una mayor corresponsabilidad, cuando los dos progenitores han permanecido en el domicilio, o si, por el contrario, ha supuesto un refuerzo del rol femenino de cuidados dentro de la familia, sobre todo si, como apuntan los datos, un mayor número de hombres ha continuado trabajando fuera del hogar durante la pandemia. Y todavía queda por estimar cuántas mujeres han perdido sus empleos entre las más vulnerables, esto es, trabajadoras temporales, empleadas del hogar, pequeñas autónomas, etc.

La reconstrucción del mercado de trabajo no puede llevarse a cabo sin una sólida perspectiva de género. Es necesario tenerla en cuenta en el diálogo social, en la negociación colectiva sectorial y empresarial, en la redacción y actualización de los planes de igualdad y, a nivel público, en las políticas activas de empleo. Es vital que la formación para la adquisición de competencias digitales llegue a las mujeres, puesto que las tecnologías emergentes van a orientar el mercado de trabajo en los próximos años. También hay que seguir apoyando los proyectos de autoempleo y emprendimiento femeninos para que puedan surgir nuevos liderazgos. E, ineludiblemente, hay que acometer una revisión del trabajo en el sector sanitario y sociosanitario: es preciso enmendar las condiciones de trabajo y empleo, en particular, los salarios, la dimensión de las plantillas, la temporalidad y los términos de las contrataciones. Por el derecho a la salud de la ciudadanía. Y porque no queremos héroes ni heroínas, sino personas trabajadoras y trabajo decente.

Mujeres y COVID-19

Gloria Poyatos Matas

Magistrada, especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias

Las mujeres se enfrentan a problemas específicos en la crisis del COVID-19 que requieren aplicar una perspectiva de género y medidas de apoyo diferenciado, y así se viene destacando desde todas las instancias internacionales.

Como bien se señala desde ONU Mujeres: “el coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar a otros”, por ello el 27 de marzo de 2020, se hizo un llamamiento a los gobiernos y a las instituciones de salud globales para que tengan presentes los efectos sexuales y de género del brote de COVID-19.

El 21 de abril de 2020, el Comité CEDAW emitió una nota con orientaciones a los Estados parte a proteger los derechos de las mujeres y las niñas de la violencia de género y a impulsar el empoderamiento socioeconómico de la mujer frente a la crisis del COVID-19, en consonancia con la Nota orientativa de Naciones Unidas sobre el COVID-19 y los derechos humanos de las mujeres, de 15 de abril de 2020 y recordando la declaración conjunta de los diez órganos creados en virtud de los Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 24 de marzo de 2020, en la que se hace un llamamiento internacional exigiendo respeto de los derechos humanos en el combate del coronavirus, poniendo de relieve el riesgo desproporcionadamente alto que padecen las mujeres como sostenedoras del trabajo de cuidados.

El Fondo Monetario Internacional (FMI), en marzo 2020, en relación a España y la evolución de su economía tras la pandemia, destacó la necesidad de impulsar políticas promotoras de una mayor igualdad de género: “Pese a un progreso significativo en las últimas décadas, la desigualdad de género persiste en una serie de ámbitos, lo que sigue causando una considerable desigualdad en términos de empleo y de salario. Las políticas para impulsar la igualdad de género en el mercado de trabajo deberían centrarse en potenciar el apoyo a la familia y al cuidado infantil y promover la flexibilidad en las condiciones de trabajo”.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se ha pronunciado, en un informe publicado en marzo 2020, sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas que adopten los países en la lucha frente a la pandemia, teniendo en cuenta las necesidades de los padres frente a las responsabilidades laborales y del cuidado y destacando que son las mujeres, “las que están en el centro de la lucha frente al COVID-19”.

En la misma línea, la Resolución 1/2020 de la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos de 10 de abril de 2020 “Pandemia y derechos Humanos en las Américas”, en la que se recomienda a los estados incorporar la perspectiva de género a partir de un enfoque interseccional en todas las respuestas que den los países para contener la pandemia.

Y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe de 11 de mayo de 2020 titulado “La respuesta frente al Covid-19: fomentar la igualdad de género para un mejor futuro para la mujer” destaca como las mujeres se han visto más afectadas por la crisis sanitaria al trabajar en los sectores más perjudicados económicamente, o en trabajos informales o a tiempo parcial. También se pone de relieve que se han incrementado los problemas que las mujeres afrontan habitualmente (trabajo doméstico, violencia de género, acoso) y se hace un llamamiento a los países para que garanticen el retorno a una normalidad, más justa.

Por tanto, debido a las desigualdades de género preexistentes, las consecuencias multidimensionales del coronavirus han afectado específicamente a las mujeres. Este nuevo desequilibrio de género obliga a nuestros poderes públicos a disponer de mecanismos nacionales reforzados para fomentar el avance de la mujer, con infraestructuras que aseguren la efectividad del cumplimiento de las políticas de género en el abordaje de esta crisis sanitaria. Ello no una opción sino una obligación derivada de los instrumentos internacionales y nuestra normativa interna, que debe llevar a los Estados en todos sus políticas, programas y actuaciones frente al COVID-19 y que resumimos en diez ejes fundamentales:

Primero. Las mujeres deben participar y estar igualmente representadas en los procesos de toma de decisiones en todo lo relativo al abordaje sanitario, social, económico o laboral del COVID-19.

Segundo. Construir un sistema de salud equitativo combatiendo la pandemia mediante programas que tengan en cuenta las diferencias biológicas y de género existentes entre hombres y mujeres.

Tercero. Integrar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales y planes de contingencia frente al COVID-19, teniendo en cuenta las diferencias biológicas y de género. Prevenir los riesgos psicosociales emergentes derivados de la crisis de los cuidados, por la concentración y simultaneidad de responsabilidades familiares y laborales, riesgos ergonómicos, los factores hormonales y la violencia de género en el hogar y lugar de trabajo (acoso sexual o por razón de sexo). Los planes de prevención de riesgos deben ser revisados teniéndose en cuenta la nueva realidad laboral con una mirada de género, para garantizar el derecho a la salud laboral de mujeres y hombres.

Cuarto. Promover una economía en la que los cuidados familiares se coloquen en el centro de todas las políticas sociales, económicas y laborales haciendo corresponsables al Estado y las empresas. Los cuidados no son cosa de mujeres sino intereses humanos universales.

Quinto. Promover el uso de las nuevas tecnologías, la digitalización y el teletrabajo, de forma accesible, inclusiva y generalizada y con perspectiva de género. Especialmente, en el sector judicial, facilitándose el acceso de las mujeres a la justicia.

Sexto. Implementar social y laboralmente nuevas prácticas y políticas de prevención, detección, abordaje, atención y protección de las mujeres y niñas/as frente a las violencias de género derivadas del COVID-19 para sostener e impulsar la igualdad de género tras la crisis sanitaria.

Séptimo. Proporcionar apoyos socioeconómicos a las mujeres y adoptar medidas específicas temporales (acciones positivas) para evitar las consecuencias del impacto desproporcionado de género del coronavirus.

Octavo. Tener presente la interseccionalidad en todas las políticas y programas implementados por causa del COVID-19, reforzando las medidas de apoyo dirigidas a colectivos de mujeres marginadas (migrantes, desplazadas, gitanas, mayores, personas con discapacidad, lesbianas, transgénero, reclusas, etc.).

Noveno. Fortalecer la difusión de información y la recopilación de datos precisos y completos desagregados por sexos y edad, en todas las políticas relacionadas con esta crisis para detectar los impactos diferenciados y la elaboración de políticas adecuadas.

Décimo. Evitar marginar, reducir o eliminar las dotaciones presupuestarias destinadas a promover la igualdad (real) y combatir la violencia de género, especialmente debe darse cumplimiento, ahora más que nunca, a los acuerdos presupuestarios derivados del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).

El ciberacoso en la universidad: a la búsqueda de nuevas estrategias adaptadas a los nuevos espacios de convivencia

Alicia Villalba Sánchez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Santiago de Compostela

De un destino instrumental, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación evolucionaron hasta erigirse en un elemento transformador del comportamiento humano. Concebidas para transmitir datos, revelaron su idoneidad como medio a través del cual establecer, desarrollar y poner fin a todo tipo de relaciones interpersonales.

Recluido en un espacio y en un tiempo propios, el ciudadano de este siglo fue perdiendo puntos de encuentro otrora dados por unos vínculos familiares y comunitarios paulatinamente debilitados. Aquellos fueron sustituidos por otros virtuales, capaces de unir individuos debido a sus afinidades, más allá del distanciamiento físico que medie entre ellos. Cuando aquella afinidad surge de la pertenencia a una misma institución, brotan espacios virtuales frecuentados por unos miembros que también acostumbran a compartir el espacio físico.

Tal acontece con la comunidad universitaria, en el seno de la cual fue creciendo un tejido de relaciones digitales, desarrolladas de manera paralela y complementaria a las presenciales. Este espacio virtual adquirió un notable protagonismo desde que la contención de la pandemia hizo del distanciamiento físico una regla, deviniendo así el único donde dar continuidad a la actividad universitaria.

Si la epidemia puso de manifiesto las ventajas de este ecosistema virtual, la precipitada migración hacia aquel debe servir como advertencia de los peligros que supone la insuficiente regulación de un entorno donde la interacción difiere sustancialmente de la tradicional. El aislamiento que padece el emisor lo alienta a una sobreexposición de pareceres entretanto construye una suerte de “personalidad virtual”, revelando aspectos íntimos que lo hacen vulnerable ante posibles ataques. Al mismo tiempo, el antedicho aislamiento recrudece un particularismo a menudo germen de actitudes intolerantes.

En este caldo de cultivo, no es de extrañar que aquellas se traduzcan en conductas agresivas dirigidas a una víctima fácilmente localizable y amparadas por el anonimato que aparentan brindar los canales virtuales. Si a los dos factores anteriores se añade el carácter intrusivo de

una tecnología que supera los clásicos límites espacio-temporales, es sencillo imaginar a una víctima sumida en el ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo que en su momento se pretendió atajar mediante la aprobación de protocolos destinados a prevenir y combatir el acoso discriminatorio por razón de género en la universidad.

Reparando en la necesidad de cobijar la investigación y la transmisión del conocimiento en un ambiente donde imperara la diversidad y el respeto, las universidades gallegas se dotaron tiempo atrás de su respectivo protocolo destinado a prevenir el acoso discriminatorio por razón de género.

Se trata de instrumentos inicialmente aprobados al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres, y diseñados para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo[1], cuyo ámbito de aplicación fue dilatado hasta abarcar aquel otro motivado por la orientación sexual, la identidad de género[2] o la expresión de género[3] de la víctima, siguiendo la senda trazada por la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

Puesto que dichos instrumentos fueron pensados para una actividad eminentemente presencial, hace falta replantear la estrategia de la universidad ante conductas perpetradas en el ámbito digital, propósito cuya consecución depende: 1) de la tipificación de las conductas de reciente aparición, 2) de la demarcación de espacios virtuales seguros y 3) de la formación de todos los miembros de la comunidad universitaria para un aprovechamiento respetuoso de este nuevo ámbito.

1. *Tipificación de las conductas de reciente aparición.* La mutación que este nuevo espacio desencadenó en la manera incluso de convivir obliga a redefinir algunos rasgos característicos del acoso. Lo anterior alcanza, por ejemplo, a la reiteración de la conducta prohibida. La permanencia de los contenidos publicados o transferidos a través de canales digitales, vinculado a su posible difusión masiva (o “viral”), permite un impacto creciente que no requiere de un esfuerzo activo por parte del agresor para perpetuar el padecimiento de la víctima.

No en vano autores propugnan considerar que un comportamiento es reiterado cuando el agresor se contenta con no retirar un contenido publicado[4]. Si bien esta readaptación podría lograrse por vía interpretativa, tampoco estaría de más añadir a los protocolos un listado ejemplificativo de algunas conductas de nuevo cuño (v. gr. difusión o amenaza de difusión de contenidos íntimos sin el consentimiento de la víctima, persecución y contacto con la misma a través de diversos canales virtuales, publicación de contenidos denigrantes en medios digitales, etc.).

El polimorfismo característico de estos comportamientos aconseja consignarlos en el protocolo con una doble finalidad: preventiva, ya que su tipificación puede obrar un efecto disuasorio.

rio para quien encuentre su actitud reflejada en la descripción de los hechos constitutivos de acoso; y defensiva, puesto que facilita la identificación de la conducta prohibida al órgano encargado de admitir la denuncia y de declarar la existencia de acoso.

2. *Demarcación y regulación de un espacio virtual seguro.* La proliferación de canales virtuales de comunicación entre los miembros de la comunidad universitaria exige emprender una delimitación espacial. A fuerza de emplear aplicaciones y programas ajenos a la institución como punto de encuentro cotidiano, la convivencia se desbordó al otro lado del espacio sobre el cual la universidad despliega los poderes que el ordenamiento jurídico le confiere. Si no es difícil percibir los riesgos que supondría impartir docencia o trabajar fuera de las aulas o de los centros de trabajo, es preciso asumir aquellos que comportan la realización de esas mismas actividades en un entorno digital ubicado extramuros del campus virtual.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales cobraron relevancia los derechos digitales reconocidos a las personas trabajadoras, entre otros, el de preservar su intimidad en el uso de los dispositivos digitales suministrados por el empleador, incumbiéndole a este la fijación de los criterios rectores de su utilización.

Este marco jurídico invita, primeramente, a invertir en espacios de convivencia virtual eficientes que hagan innecesario acudir a canales extraños a la institución. Y, seguidamente, a madurar una normativa que defina con claridad los instrumentos disponibles, sus usos autorizados y la vigilancia que sobre los mismos se hubieran podido llevar a cabo, con el fin de recuperar el control sobre un ágora que dejó de ser emergente para consolidarse como habitual.

3. *Formación para la prevención y la actuación frente a ciberacoso.* El idóneo uso de los instrumentos disponibles y la erradicación de las conductas violentas perpetradas y, a lo mejor, propiciadas por este nuevo ecosistema virtual requiere de una reeducación de sus pobladores.

Lo anterior implica conocer los riesgos que le son autóctonos y las reglas a respetar. En pro de una migración provechosa hacia este nuevo espacio, es preciso integrar una formación a la cual todos los colectivos de la comunidad universitaria sean permeables. Puesto que hoy no se entiende la investigación o la docencia sin el apoyo tecnológico que cataliza el progreso científico y el aprendizaje, la formación impartida debe abordar su manejo eficiente a la par que respetuoso con el marco jurídico vigente.

Esta formación transversal no impidan la necesaria implantación de actividades formativas específicas, destinadas a poner en conocimiento de los diversos colectivos la normativa destinada a prevenir y actuar frente al acoso por razón de género, además de aquella llamada a fijar el uso correcto del espacio virtual de interacción. Se imponen especialmente valorar la existencia de esta formación interdisciplinaria en la selección de quien integre el órgano encargado de determinar la existencia de actos constitutivos de acoso.

Se sugiere, en definitiva, una reconstrucción conjunta de los que hasta ahora constituyeron dos compartimentos normativos estancos: por una parte, el destinado a la prevención y a la lucha ante el acoso, en atención a los riesgos inherentes al ecosistema virtual; y, por otro lado, el regulador del ámbito virtual propiamente universitario, con el fin de delimitar los dominios de la institución de manera cuantitativa –trazando los confines de un espacio seguro– y cualitativo –concretando los poderes fiscalizadores y disciplinarios que aquella ostenta en orden a garantizar un espacio plural y libre de violencia.

[1] Véase el Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Vigo.

[2] Da fe de esta evolución el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Santiago de Compostela, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de julio de 2016 y modificado el 27 de octubre de 2016 y el 14 de noviembre de 2017.

[3] Incorporando una referencia a la expresión de género, véase el Protocolo aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidade da Coruña el 30 de octubre de 2019.

[4] LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “Caracterización jurídica del ciberacoso moral laboral”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (coord.) “La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI”, Wolters Kluwer (Madrid, 2018), p. 374 y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. “Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales”, Bomarzo (Albacete, 2014), p. 174.

Las mujeres investigadoras y el largo camino hacia la igualdad

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Profesora Titular del área Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Loyola de Andalucía

Las mujeres científicas e investigadoras siguen siendo minoría en un mundo dominado por hombres, a pesar de que el porcentaje de su presencia en todos los ámbitos sea cada vez más elevado. Según un dato reciente de la ONU, un 30% de los científicos a nivel mundial son mujeres. A pesar de que esta cifra esté lejos de la paridad, la situación ha mejorado mucho, ya que hasta el siglo XX la participación de las mujeres en este terreno era minoritaria, y también el reconocimiento a su tarea, pues en muchos casos los hombres se atribuían la autoría de sus descubrimientos. El techo de cristal sigue existiendo, pero los esfuerzos para ayudar a las mujeres científicas y promover su educación y capacitación son cada vez mayores.

Sigue quedando mucho trabajo por hacer, y, como señalan algunas fuentes, hay muchas áreas de la ciencia en las que la presencia femenina es aún testimonial. Disciplinas como la ingeniería, la informática o la física no cuentan apenas con mujeres, y en las universidades, las estudiantes que cursan carreras STEM, acrónimo inglés que agrupa la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, no superan el 30%. Asimismo, según un estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid en 2013, solamente un 12% de las citas científicas en internet pertenecen a mujeres, frente a un 88% masculino.

Sin embargo, se están dando pasos, como demuestra el hecho de que, en algunos países, la igualdad entre hombres y mujeres en la investigación sea casi total. Es el caso de algunos países de Europa del Este; en el Sureste de Europa, la media de mujeres investigadoras alcanza un 49%, mientras que, en la Unión Europea, este porcentaje se mantiene desde hace más de una década en el 33%. España supera en seis puntos la media europea, según el informe Mujeres Investigadoras del CSIC publicado este año. Este estudio revela también que las científicas lideran más del 50% de los proyectos de investigación en nuestro país sobre la COVID-19. En los contratos predoctorales, la paridad es casi total, aunque entre los profesores de investigación, las mujeres solamente representan el 26,5%.

Uno de los principales cambios que se ha registrado en las últimas décadas es que ha aumentado el conocimiento del papel que las mujeres han tenido en la investigación a lo largo de los siglos. La historia se remonta a ejemplos como Hipatia de Alejandría, considerada la primera mujer científica, Ada Lovelace, pionera de la programación, o Sophie Germain, que contribuyó

a la teoría de números y a la de la elasticidad. Ya en el siglo XX, Marie Curie se convirtió en la primera persona en recibir dos premios Nobel de diferente modalidad, uno de Física y otro de Química. Otra científica reconocida con esta distinción fue la italiana Rita Levi-Montalcini, que descubrió el factor de crecimiento nervioso, unas proteínas que ayudan al sustento de las neuronas y permiten que se formen circuitos sanos que evitan la muerte celular.

Fuera de los laboratorios, algunas mujeres realizaron descubrimientos fundamentales para la historia humana, como por ejemplo Katherine Johnson, Dorothy Vaughan y Mary Jackson, tres investigadoras matemáticas en la NASA que hicieron posible con sus cálculos la llegada del hombre a la Luna en 1969. También es interesante reseñar el caso de Jane Goodall, que desde los años 60 trabaja en la investigación de los primates y sus conductas, o el curioso ejemplo de la actriz Hedy Lamarr, que inventó un sistema de comunicación que es la base del wifi, el bluetooth y el GPS.

En España, Margarita Salas, discípula de Severo Ochoa, ha sido una de las figuras de referencia. Esta biotecnóloga y bioquímica, fallecida recientemente, caracterizó la enzima ADN polimerasa del virus Phi29. Hay además otros ejemplos menos conocidos. Uno de ellos es el de Dorotea Barnés, una de las pioneras de la química española, que llegó a ser doctora y catedrática de instituto, y cuyo trabajo fue fundamental para que se incorporasen técnicas como la espectroscopia Raman a los departamentos de química en España.

El deseo de que las mujeres tengan un papel cada vez mayor en la ciencia y en la investigación se ha plasmado en determinadas conductas oficiales, como la celebración desde 2015 del Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, o la creación de una serie de instituciones y organizaciones no lucrativas, como la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, fundada en 2001, o a nivel mundial, 500 Women Scientists, cuyo objetivo es que se oiga la voz de las mujeres presentes en todos los ámbitos de la ciencia.

Hace unos años, se realizó un experimento social en que se le pidió a varias personas que nombrasen a tres científicas. La mayoría de los encuestados no supo identificar a ninguna. Si en una década este porcentaje aumenta, y una buena parte de la sociedad mundial reconoce la importancia de las mujeres investigadoras, el objetivo final estará más cerca.

Cuidar a quien nos cuida *

Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo de Galicia

El Hostal de los Reyes Católicos fue erigido, por decisión de los Reyes Católicos, con la finalidad de ofrecer hospedaje y asistencia médica a quienes culminaban el Camino de Santiago. Como se recoge en el documento de su fundación, muchos de los peregrinos pobres y enfermos perecían por no tener quien los recibiera y aposentara. Tanto en su función de hospedaje, como sobre todo en su función de hospital, el Hostal, desde el año 1511, en que finalizó su construcción, hasta la actualidad, es monumento representativo de la importancia de los cuidados para la sociedad entera y elemento indispensable para la pervivencia de Santiago como centro de peregrinación.

En estos tiempos de la pandemia del COVID-19, se ha evidenciado intensamente la importancia de los cuidados. Y también se ha evidenciado que son las mujeres quienes están en la primera línea de fuego porque son las que asumen el trabajo de cuidados. Están feminizados el sector de la sanidad a todos los niveles (médicas, enfermeras o auxiliares), el de la dependencia y cuidado de personas mayores o con discapacidad (tanto las cuidadoras no profesionales como las de atención domiciliaria, centros de día y residencias), el cuidado de niñas y niños, el empleo en el hogar y el sector de limpieza.

La segregación profesional de las mujeres en los trabajos de cuidado (las paredes de cristal) ha determinado, desde los primeros tiempos de la revolución industrial en que las mujeres y los niños eran calificados laboralmente como medias fuerzas, unas condiciones de empleo y trabajo inferiores a las de otros sectores profesionales masculinizados donde los empleos son más seguros, las retribuciones mayores y en general mejores las condiciones de trabajo. Y es que así resulta que se ofrece mejor retribución y condiciones laborales a quien cuida a las máquinas, que a quien cuida a las personas.

Paradójicamente, las profesiones de cuidado, desvaloradas en situaciones de normalidad sanitaria, se erigen en las profesiones más necesarias en estos momentos para el tratamiento de personas enfermas y la contención de la enfermedad. No solo son las más necesarias, también son las más expuestas al riesgo de contagio. De hecho, las personas contagiadas en profesiones del ámbito sanitario han sido mayoritariamente mujeres.

A consecuencia de ello, se genera un creciente consenso social e institucional en la necesidad de atribuir mayor valor al trabajo de cuidados en todas sus variantes. Un consenso que roza la unanimidad cuando la opinión emana de organismos de igualdad a todos los niveles. A nivel internacional destacar el llamamiento realizado por ONU Mujeres, y el Instituto Europeo de Igualdad de Género.

Los desafíos crecientes a los que se enfrentan las personas dedicadas al trabajo de cuidados, mayormente mujeres, deben conducir a una mejora de su reconocimiento social que debe traer aparejado una mejora de sus condiciones de trabajo, y trabajos igualmente remunerados en términos comparativos con otros trabajos de igual valor.

Volvamos de nuevo la mirada al Hostal de los Reyes Católicos, monumento emblemático de Santiago de Compostela y de Galicia entera. El esfuerzo de construcción entonces asumido para cuidar a quienes venían a nuestro país en peregrinación jacobea, que nos sirva de ejemplo para cuidar a quienes nos visitan, para cuidarnos a nosotros mismos y también para cuidar a quienes nos cuidan.

**Artículo publicado en el Especial del día 25 de Julio en el periódico El Correo Gallego.*



Falamos de Feminismo /
Hablamos de Feminismo
Período 2019-2020

© Valedora do Pobo
Santiago de Compostela
2020

Portada. Ilustración: Eva Carballeira Rabuñal
Coordinación: Verónica Pérez-Outumuro Souto
(Gabinete Valedora do Pobo)
Edición: María Méndez
Deseño: Emilio Iniesta

ISBN 978-84-09-27233-4
Depósito Legal: C 26-2021



ISBN 978-84-09-27233-4



9 788409 272334