

# A E Q U A L I T A S

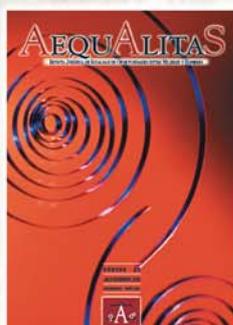
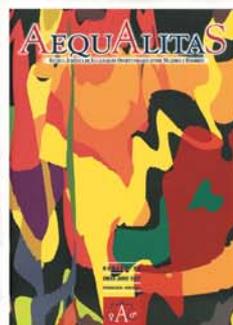
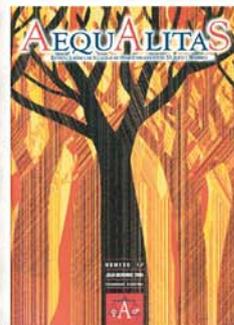
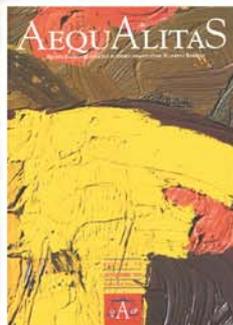
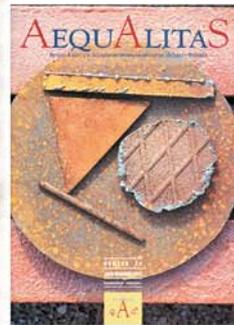
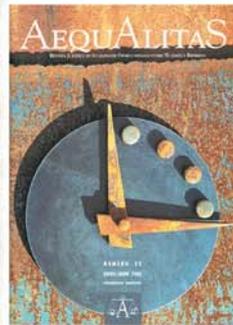
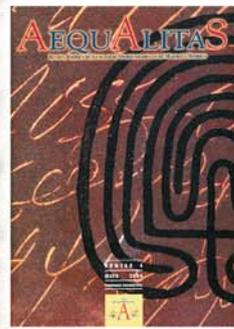
REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NÚMERO 24

ENERO-JUNIO 2009

PERIODICIDAD SEMESTRAL





**100**  
 1999-2008  
**aniversario**

## CONSEJO DE REDACCIÓN

### DIRECTORA

#### MARÍA ELÓSEGUI ITXASO

Profesora Titular de Filosofía del Derecho.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

### SUBDIRECTORA

#### ROSA BORRAZ PALLARÉS

Directora del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Servicios Sociales y Familia.  
Gobierno de Aragón.

### SECRETARIA TÉCNICA

Documentación y Publicaciones  
del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Servicios Sociales y Familia.  
Gobierno de Aragón.

### VOCALES

#### ■ GABRIEL GARCÍA CANTERO

Catedrático de Derecho Civil.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

#### ■ ALTAMIRA GONZALO VALGAÑÓN

Abogada.  
Miembro del Consejo Rector  
del Instituto Aragonés de la Mujer.

#### ■ RICARDO PINA

Abogado.  
Coordinador en Zaragoza del Servicio Jurídico de Atención  
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Servicios Sociales y Familia.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ ANA NAVARRO ALASTUEY

Abogada.  
Coordinadora en Huesca del Servicio Jurídico de Atención  
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Servicios Sociales y Familia.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ M<sup>a</sup> JOSÉ SÁNCHEZ MARTÍN

Abogada.  
Coordinadora en Teruel del Servicio Jurídico de Atención  
a la Mujer del Instituto Aragonés de la Mujer.  
Departamento de Servicios Sociales y Familia.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ CARLOS MARTÍNEZ DE AGUIRRE

Catedrático de Derecho Civil.  
Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.

#### ■ MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

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

### EDITA:

#### ■ Instituto Aragonés de la Mujer. Departamento de Servicios Sociales y Familia. Gobierno de Aragón.

Santa Teresa de Jesús, 30-32. 50006 Zaragoza  
Tel. 976 716 720  
E-mail: iam@aragon.es

#### ■ Universidad de Zaragoza.

Plaza San Francisco, s/n. 50009 Zaragoza  
Tel. 976 761 000  
E-mail: elosegui@unizar.es

DISEÑO GRÁFICO E IMPRESIÓN: Los Sitios talleres gráficos.

DEPÓSITO LEGAL: Z-1508-99

ISSN: 1575-3379

## CONSEJO ASESOR

#### ■ ANA FERNÁNDEZ ABADÍA

Consejera de Servicios Sociales y Familia del Gobierno de Aragón.  
Presidenta del Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer.

#### ■ FERNANDO GARCÍA VICENTE

Justicia de Aragón.

#### ■ FERNANDO ZUBIRI DE SALINAS

Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

#### ■ JOSÉ MARÍA RIVERA HERNÁNDEZ

Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

#### ■ VEGA ESTELLA IZQUIERDO

Letrada. Directora de Gestión y Documentación Parlamentaria. Cortes de Aragón.

#### ■ MARÍA JOSÉ PONCE MARTÍNEZ

Directora General de Servicios Jurídicos. Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales.  
Gobierno de Aragón.

#### ■ JOSÉ IGNACIO GUTIÉRREZ ARRUDI

Decano del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

#### ■ JUAN JOSÉ BRUN ARAGÜÉS

Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Huesca.

#### ■ LUCÍA SOLANAS MARCELLÁN

Decana del Ilustre Colegio de Abogados de Teruel.

#### ■ MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Consejero de Estado.  
Ex-presidente del Tribunal Constitucional.

#### ■ DOLORES DE LA FUENTE VÁZQUEZ

Inspectora. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### ■ ELISA SIERRA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad Pública de Navarra.

#### ■ CARMEN ORTÍZ LALLANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Magistrada Suplente del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja.

#### ■ MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Sevilla.

#### ■ ROBERT ALEXY

Catedrático de Filosofía del Derecho y Derecho Constitucional. Christian-Albrechts Universität. Kiel.

#### ■ ALFONSO RUIZ MIGUEL

Catedrático de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad Autónoma de Madrid.

#### ■ DOLORES SERRAT MORÉ

Profesora Titular de Medicina Legal. Universidad de Zaragoza.  
Médica Forense. Psiquiatra.

#### ■ TERESA PÉREZ DEL RÍO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Cádiz.

#### ■ FERNANDO REY MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid.

#### ■ PALOMA DURÁN Y LALAGUNA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho.  
Universidad Complutense de Madrid.

#### ■ AMPARO BALLESTER PASTOR

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Derecho. Universidad de Valencia. Magistrada Suplente del Tribunal de lo Social.

#### ■ MARÍA ÁNGELES BARRERE UNZUETA

Profesora Titular de Filosofía del Derecho. Facultad de Derecho. Universidad País Vasco-Donostia.

#### ■ BEATRIZ QUINTANILLA NAVARRO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Facultad de Ciencias Políticas. Universidad Complutense.

#### ■ MARÍA PILAR DE LUIS CARNICER

Profesora Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

#### ■ LUIS NAVARRO ELOLA

Profesor Titular de Organización de Empresa. Centro Politécnico Superior. Universidad de Zaragoza.

#### ■ CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Córdoba

#### ■ ASUNCIÓN VENTURA

Profesora Titular de Derecho Constitucional.  
Facultad de Derecho. Universidad Jaume I de Castellón.

#### ■ CRISTINA SAN ROMÁN GIL

Administradora Superior del Gobierno de Aragón.

#### ■ ROGELIO ALTISENT

Médico de Familia. Centro de Salud Actur. Profesor Asociado de Medicina de Familia.  
Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

#### ■ AURORA LÁZARO

Médica Pediatra. Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa.  
Profesora Asociada de Pediatría. Facultad de Medicina. Universidad de Zaragoza.

#### ■ MARÍA JOSÉ COLL TELLECHEA

Especialista en Psicología Jurídica.

#### ■ JOSÉ MARÍA CIVEIRA

Médico Psiquiatra. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

#### ■ ANA CARMEN MARCUELLO

Médica Ginecóloga. Hospital Universitario Miguel Servet. Zaragoza.

# AEQUALITAS

REVISTA JURÍDICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Editorial

## ENVÍO DE ORIGINALES Y NORMAS DE PUBLICACIÓN

La revista se ajustará en la selección de los artículos a los criterios de calidad informativa y de calidad del proceso editorial, indicados en el BOE núm. 266, de 7 de diciembre de 2005, apéndice 1, para que sus artículos cumplan con los requisitos exigidos para la obtención de evaluaciones positivas en los sexenios de la Actividad Investigadora (Resolución de 25 de octubre de 2005, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora).

Catalogada en LATINDEX: <http://unam.mx/larga.php?opcion=1&folio=11683>  
Catalogada en RESH.CINDOC

**1**

AEQUALITAS aceptará para su publicación todos aquellos artículos que sean inéditos y versen sobre el tema central de la revista.

El Consejo de Redacción atenderá cualquier sugerencia o consulta previa, para evitar reiteraciones en las posibles colaboraciones (Teléfono 976 762 117. Departamento de Derecho Público).

**2**

Los originales serán remitidos a la directora de la revista:

Profesora María Elósegui.

Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza. 50006 Zaragoza (España).

Los trabajos no excederán de diez hojas DIN A4, de 30 líneas de texto.

Se enviarán en soporte de papel y en diskette de ordenador de 3,5" (PC o Macintosh), trabajados en WORD o similar, o bien por e-mail (closegui@unizar.es), indicando a qué sección de la revista van destinados, teniendo en cuenta que las citas se incluirán a pie de página, según el siguiente modelo:

AUTOR o AUTORA del LIBRO, N. *Título*, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR o AUTORA. REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", *Revista*, n.º, vol. (año), pp. 1-31.

Los originales deben ir precedidos de un sumario de 10 líneas en español, y 10 líneas en inglés. El título del artículo y las palabras clave deben ir tanto en español como en inglés.

**3**

Se indicará el autor, lugar de trabajo, dirección, teléfonos y, en su caso, el e-mail.

No se devolverán los originales y no se mantendrá correspondencia sobre las colaboraciones que no se hayan encargado, sin que ello sea obstáculo para que se envíen artículos por libre iniciativa.

**4**

La selección se hará según criterios científicos, solicitando la lectura de los artículos a dos expertos externos al Consejo de Redacción. También y en su caso se solicitará la lectura a miembros del Consejo Asesor u otras personas especialistas cuando se estime oportuno y, en consecuencia, podrán ser aceptados para su publicación.

**5**

AEQUALITAS no se hace responsable de las opiniones de las autoras y autores de los artículos publicados, ni de posibles variaciones en las programaciones anunciadas.



**E**n el año 2008 se ha creado en la Universidad de Zaragoza varios instrumentos relacionados con las políticas de igualdad, entre ellos la creación de la Cátedra sobre Igualdad y Género, patrocinada por el Instituto Aragonés de la Mujer. Ello ha conducido a que el convenio para la realización de la revista *AEQUALITAS* se encuadre a partir de ahora en esa Cátedra, tras sus diez años de andadura.

De ahí que sea oportuno la publicación de algunos artículos relacionados con la presencia de mujeres y hombres en el mundo de la investigación y de la innovación tecnológica que se realiza desde las Universidades. En ese marco se sitúan los tres primeros artículos. Por una parte, resulta de interés jurídico conocer el Derecho Comunitario y la política legislativa de la UE a favor de un mayor equilibrio de género en ciencia y tecnología. Para ello hemos contado con la aportación de Pauleen Colligan Genova, Directora de Proyectos para Políticas de Investigación y de la Plataforma Europea de Mujeres Científicas (EPWS). Continuando en esa línea Teresa Rees abunda en el mismo tema con un artículo sobre *“Retos en materia de género e innovación en relación con las políticas de ciencia y tecnología”*.

Adentrándonos en el Derecho Comparado, contamos con la colaboración del Profesor Morten Huse de la Escuela noruega de Gestión, que desarrolla los resultados de la nueva normativa de su país sobre presencia de mujeres en los Consejos de Administración, profundizando en la legislación a la que se había hecho referencia en el número anterior de la revista. Desde el punto de vista práctico, y desde otro país europeo, Reino Unido, Gillian Shapiro, Directora General de Saphiro Consulting Limited, aporta la experiencia de la puesta en práctica en la empresa de la participación de las mujeres en la dirección con un artículo titulado *“Redefinir la diversidad. El poder estratégico y el impacto de la igualdad de Género e Innovación”*, que asume las líneas abiertas por la Unión Europea en su libro verde de Responsabilidad Social Corporativa, como una sugerencia al sector privado desde la perspectiva de la teoría de los *stakeholders*.

Agradecemos a Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, que nos hayan facilitado el contacto con estos profesores europeos que fueron invitados al II Congreso Sare en octubre de 2008, organizado por el mencionado Instituto de Igualdad.

En el apartado dedicado al Derecho Español estaba pendiente presentar algunos artículos doctrinales sobre recientes sentencias del Tribunal Constitucional; concretamente, *“Las SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 13/2009, de 19 de enero, sobre las cuotas electorales. Contenido, recepción y consecuencias”* cuyo comentario ha corrido a cargo del profesor Ignacio Torres Muro, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Complutense de Madrid, y que pertenece además al Cuerpo de Letrados del Tribunal Constitucional. Otra colaboración de primer orden es la realizada por la Magistrada Paloma Marín López, Jefa de la Sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ. Analiza la Sentencia del Tribunal Constitucional 59/2008, de 14 de mayo, resolviendo un recurso de inconstitucionalidad sobre la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Fernando Lousada Arochena, Magistrado del Tribunal Superior de Galicia, reflexiona sobre el 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.

En el Foro de Debate contamos con los resultados de un proyecto de investigación realizado en la Universidad de León por Enrique Javier Díez Gutiérrez sobre *“Videojuegos y sexismos: innovación tecnológica y consolidación de un modelo social desigualitario”*.

**María Elósegui Itxaso**

Profesora Titular de Filosofía del Derecho de la Universidad de Zaragoza.  
Acreditada como Catedrática. Directora de la Revista *AEQUALITAS*

DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

**Políticas  
de la UE  
en favor  
de un mayor  
equilibrio  
de género  
en ciencia  
y tecnología**



POR PAULEEN COLLIGAN GENOVA

Directora de Proyectos para Políticas de Investigación de EPWS  
(Plataforma Europea de Mujeres Científicas). Bruselas.

## Sumario/Abstract

- I. EPWS
- II. EL "DIAGRAMA TIJERA"  
DE LA COMISIÓN EUROPEA "SHE FIGURES 2006"
- III. LA COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA  
"MUJERES Y CIENCIA: MOVILIZAR A LAS MUJERES  
EN BENEFICIO DE LA INVESTIGACIÓN EUROPEA"
- IV. GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS
- V. LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DE EPWS

## I. EPWS

EPWS es una iniciativa de la Comisión Europea y se trata de una asociación de redes de mujeres científicas que busca promover la voz de las mujeres en la toma de decisiones en ciencia y en políticas de investigación.

El fomento de la innovación en Europa es uno de los principales temas en la agenda de la Comisión Europea. Sin embargo, en la mayor parte de los discursos y documentos sobre el tema, la innovación se define siempre en el sentido clásico de producción: innovación para crear un producto, pero raras veces se menciona la idea de innovación en referencia a los procesos. Podría considerarse innovador analizar de qué manera se puede crear más igualdad y diversidad de género en la ciencia y la investigación y, dado que algunos estudios han demostrado que los equipos en los que hay un equilibrio de género, experimentan más, comparten más sus conocimientos y son más productivos, procurar igualdad en la innovación redundaría en beneficio de la innovación misma.

Una cuestión sobre la que hasta ahora no se ha investigado lo suficiente, es la relación entre la igualdad y la innovación y cómo pueden contribuir la una a la otra.

En este artículo se analiza la labor de la UE en la promoción de una mayor participación de las mujeres en investigación, tecnología y ciencia y, puesto que la organización para la que trabajo, EPWS, ha sido una iniciativa clave en este proyecto, presentaré brevemente nuestro trabajo.

## II. EL "DIAGRAMA TIJERA" DE LA COMISIÓN EUROPEA "SHE FIGURES 2006"

El famoso "diagrama de tijera" de la excelente publicación de la Comisión Europea "*She Figures 2006*", muestra que, aunque el número de mujeres que acceden a la universidad en Europa es más del 50% de la población estudiantil, en los niveles más altos de toma de decisiones, sólo hay, como media, un 15% de mujeres en puestos de responsabilidad.

En ciencia e ingeniería son menos las mujeres que acceden a dichas áreas de estudio pero la caída de la participación de las mujeres en la investigación y el ámbito académico en estos campos es igualmente significativa.

Por supuesto, hay variaciones entre las distintas disciplinas, con más mujeres presentes en Humanidades y Ciencias Sociales y entre países, con Rumanía, por ejemplo, a la cabeza en cuanto a mujeres en puestos de responsabilidad en ciencia; pero hay 14 de 27 países que emplean menos personal de dirección femenino que la media del 15,3% de la UE.

La injusticia de esta situación es alarmante ya que está claro que hay mujeres con igual preparación y talento en la investigación y en el ámbito académico pero, por alguna razón, se pierden por el camino. No obstante, desde



un contexto económico esta pérdida de potencial es también sorprendente. La Agenda de Lisboa de la UE aspira a convertir a Europa en la economía más competitiva del mundo basada en el conocimiento, y uno de los requisitos es que haya 700.000 personas más investigando en Europa. Si Europa pudiera retener a las mujeres científicas que está perdiendo a un ritmo espectacular, podría avanzarse mucho en la consecución de ese objetivo.

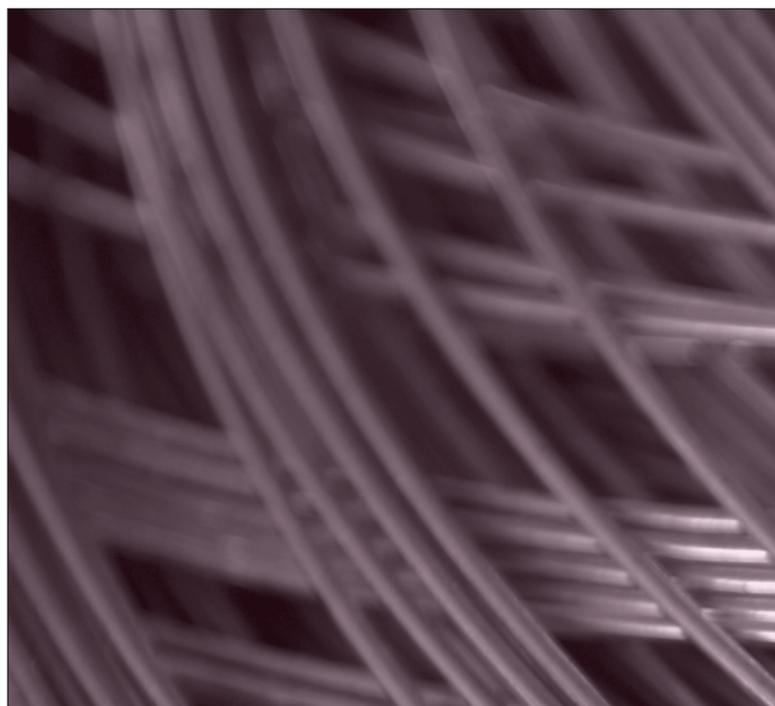
### III. LA COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA "MUJERES Y CIENCIA: MOVILIZAR A LAS MUJERES EN BENEFICIO DE LA INVESTIGACIÓN EUROPEA"

En lo que respecta a las iniciativas de la UE para abordar la falta de representación de mujeres en ciencia, la campaña para conseguirlo comenzó alrededor de 1999 con la Comunicación de la Comisión Europea *"Mujeres y Ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea"*, que reconocía la gran pérdida que supone el escaso número de mujeres que hay en investigación y admitía que una investigación europea más diversa y de mayor excelencia requería que hubiese más mujeres en todos los niveles de la ciencia. En el mismo año, se produjo una Resolución del Consejo Europeo sobre Ciencia y Sociedad y sobre Mujeres en ciencia. Las medidas del Consejo Europeo son siempre significativas ya que está compuesto por los jefes de gobierno de los estados miembros, lo que significa que la cuestión se reconoce también a nivel nacional.

El "Plan de Acción sobre Ciencia y Sociedad" de la Comisión Europea adoptado en el 2002, continuó examinando en detalle el problema de la falta de representación de las mujeres en ciencia y, por primera vez, se sugirió la idea de establecer una plataforma europea de mujeres científicas. En 2003 el Consejo Europeo adoptó otra resolución sobre el "Acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación".

### IV. GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS

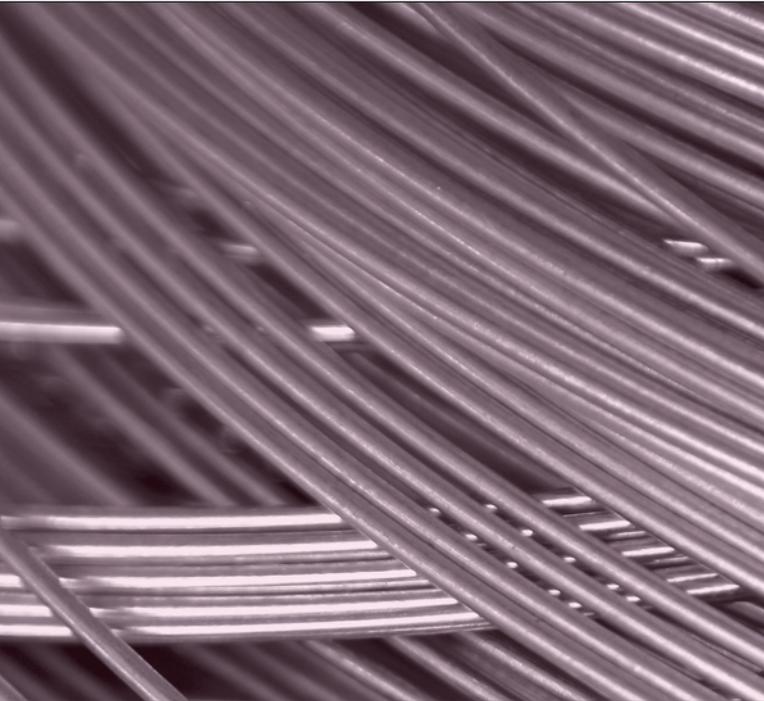
Durante este tiempo, la Comisión Europea ha establecido además una serie de "grupos de personas expertas" para analizar las causas y efectos de este problema y las posibles soluciones. Cada grupo está compuesto por especialistas externos encargados de examinar los diferentes aspectos del problema de la falta de representación de las mujeres en investigación y ciencia. Por ejemplo, el Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia, compuesto por representantes de los ministerios de ciencia de todos los países asociados a los programas marco se reunió en 2002 para redactar el documento *"Políticas nacionales sobre mujeres y ciencia en Europa"*. El trabajo del grupo de personas expertas ETAN (Red europea de evaluación de tecnolo-



gía) culminó con el informe del año 2000 *"Políticas científicas en la Unión Europea: promover la excelencia a través de la integración de la igualdad entre géneros"*. El grupo de trabajo ENWISE (Ampliación de "Mujeres y ciencia" hacia el este), que analizó los problemas específicos a los que se enfrentan las mujeres científicas en los nuevos estados miembros de Europa del este y los estados bálticos, redactó en 2003 el documento *"Waste of talents: Turning Private Struggles into Public Issue"*, (*"Pérdida de talentos: convertir las luchas privadas en una cuestión pública"*). Los dos informes *"Una llamada de atención para la industria europea"*, de 2003 y *"Mujeres en ciencia y tecnología, la perspectiva empresarial"*, de 2006, redactados por los grupos WIR (Mujeres en investigación industrial) y WIST (Mujeres en ciencia y tecnología) respectivamente, analizaron la pérdida de potencial desde el punto de vista económico e industrial.

Finalmente, además de estas iniciativas, la Comisión Europea ha encargado también otras publicaciones sobre la escasa representación de las mujeres en ciencia. Algunas de las más recientes y dignas de mención son las siguientes: *"Benchmarking policy measures for gender equality in science"* (*"Comparación de medidas políticas a favor de la igualdad de género en la ciencia"*) 2008, *"Mapping the Maze: Getting More women to the top in research"* (*"Trazar el mapa del laberinto: conseguir que haya más mujeres en los niveles más altos en investigación"*), 2008, *"She Figures"* 2006 – *"Mujeres y ciencia. Últimos datos estadísticos e indicadores"*, *"Planes de acción sobre género. Un compendio de buenas prácticas"*, 2005 y *"Mujeres y Ciencia. Excelencia e innovación. Igualdad de género en la ciencia"*, 2005.

En 2002 la Comisión había descubierto a través del Estudio de Redes de Mujeres Científicas que las redes son



una herramienta importante de empoderamiento. Además, en el Plan de Acción sobre Ciencia y Sociedad de 2002, había anunciado su intención de crear una plataforma europea de mujeres científicas. Como resultado, en el Programa de Trabajo de 2003 se hizo un llamamiento para la creación de la Plataforma Europea de Mujeres Científicas (Sexto Programa Marco, Acciones de apoyo específicas). En febrero de 2005 se adjudicó el contrato al Centro de excelencia de la mujer en ciencia (CEWS) de Bonn y en noviembre del mismo año se estableció legalmente en Bruselas la Plataforma Europea de Mujeres Científicas.

## V. LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DE EPWS

Los principales objetivos de EPWS son: aumentar la participación de las mujeres científicas en las políticas europeas de investigación y en la formación de la agenda de investigación de la UE, mejorar la participación de las mujeres en la ciencia y en sus organismos de toma de decisiones, así como en programas de investigación nacionales y europeos, especialmente en el Séptimo programa Marco y promover una mejor comprensión e integración de la dimensión de género en ciencia.

La estructura de trabajo de EPWS tiene como núcleo su Secretaría con base en Bruselas, dirigida por la secretaria general, Dra. Maren Jochimsen y centra su trabajo en actividades de membresía <sup>1</sup> y redes –EPWS representa hoy a más de 12.000 personas científicas dentro y fuera de Europa; en políticas de investigación- EPWS intenta otorgar

voz a las científicas en las políticas de investigación de la UE e informar a los miembros de decisiones y procesos políticos importantes– (esta es el área de la que soy responsable); en colaboración entre lo público y lo privado. EPWS trabaja para desarrollar una estrategia económica sólida y a largo plazo para la sostenibilidad de la Asociación e interactúa con la industria, y finalmente, en actividades de información a través de las cuales EPWS busca mejorar su presencia y la de sus miembros. El trabajo de la Secretaría se basa en sus miembros, a través de la Asamblea General y del Consejo de Administración, compuesto de doce destacados científicos y científicas de dentro y fuera de Europa y dirigido por un Comité Ejecutivo de tres miembros. La labor de EPWS está respaldada por la Plataforma Electrónica, la página de la organización en Internet, que cuenta con una sección reservada a los miembros, para debates internos entre ellos y la secretaria.

EPWS cuenta con miembros de 39 países distintos y aunque hay países con una mayor proporción de miembros, esto no refleja necesariamente un mayor nivel de interés sino las diferentes actitudes hacia las redes, y las distintas historias y culturas. En cuanto a disciplinas, los miembros se distribuyen de manera bastante equitativa entre las Ciencias Naturales y la Ingeniería, las Ciencias Sociales y las Humanidades y temas de carácter multidisciplinar. EPWS cuenta también con redes tutoriales y redes relacionadas con la capacidad emprendedora de sus miembros.

Para concluir, aunque parece que las instituciones europeas son plenamente conscientes de la falta de representación crónica de las mujeres en investigación y ciencia y especialmente en los puestos de toma de decisiones, y aunque ha habido desarrollos positivos en este área, con el rápido crecimiento de EPWS, que recientemente ha sido nombrada para ocupar un puesto en dos prestigiosos consejos europeos- el ERAB (Oficina del Espacio Europeo de Investigación) creado por la Dirección General de Investigación, y la Red de mujeres en puestos de responsabilidad, dirigido por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, todavía queda mucho por hacer. En el Séptimo Programa Marco, se suprimieron los planes de acción sobre género que habían sido obligatorios para proyectos grandes y, aunque todavía no disponemos de estadísticas a este respecto, parece que ha habido una reducción en el número de mujeres que trabajan en proyectos de investigación financiados por la UE. Parece además que, como resultado, se ha prestado menos atención a la dimensión de género en la investigación. Además, el hecho de que la unidad de la Dirección General de Investigación que antes era la unidad de “Mujeres y Ciencia”, haya pasado a ser la unidad “Cultura Científica y Cuestiones de Género” y trabaje ahora en una gran variedad de temas además de las cuestiones relacionadas con mujer y ciencia hace temer que deje de prestarse a este tema la atención que merece. Debemos por tanto, seguir vigilantes para mantener este problema y su necesidad de soluciones entre las prioridades de la Unión Europea.

1

Neologismo latinoamericano.

**Retos**  
**en materia**  
**de género e**  
**innovación en**  
**relación con**  
**las políticas**  
**de ciencia**  
**y tecnología**

**POR TERESA REES**

**Relatora de la Unión Europea en temas  
de mujeres en la ciencia, ingeniería y tecnología.  
Universidad de Cardiff. Gran Bretaña.**

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. COMPRENDER EL PROBLEMA
- III. AUSENCIA DE MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES
- IV. FALTA DE TRANSPARENCIA
- V. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARDIFF
- VI. CONCLUSIÓN

### I. INTRODUCCIÓN

A pesar del gran esfuerzo realizado por algunas universidades, empresas y gobiernos, la segregación en el empleo de personal científico y en la creación, financiación, propiedad y explotación del conocimiento sigue siendo considerable. ¿Por qué fracasan tantas políticas y prácticas diseñadas para romper esta pauta? ¿Cuál es el precio que se paga por no emplear a las mujeres para el desarrollo de la innovación y la creatividad? ¿Qué políticas podrían funcionar? Con el fin de responder a estas cuestiones, este artículo recurre a estudios recientes sobre mujeres que trabajan en ciencia, ingeniería y tecnología en los sectores público y privado. Se basa también en mis propias experiencias, como responsable de gobierno de una universidad, a la hora de tratar estos temas en mi propia institución. La integración de la igualdad de género en una universidad conlleva la posibilidad de cambios culturales significativos a largo plazo, que deberían promover más igualdad de género en la ciencia y en la tecnología, pero que debe ser complementada con políticas similares por parte de gobiernos, del empresariado, de todo el sector educativo, de organismos de financiación y del sistema académico.

### II. COMPRENDER EL PROBLEMA

El primer reto es comprender cuáles son los temas en juego. La persistencia del género como principio organizativo relevante en la asignación de recursos, puestos y reconocimiento de la innovación es un fenómeno duradero y un hasta cierto punto un misterio. Afortunadamente ha atraído la atención de sociólogos y sociólogas, de gobiernos y de líderes y empresariado progresistas, tanto del sector público como del privado, que han in-

tentado entender los complicados procesos sociales que han contribuido a estos modelos.

La propia Comisión Europea ha encargado una serie de informes de personas expertas y ha creado la Plataforma Europea de Mujeres Científicas. Algunos Estados Miembros han creado Comités sobre Mujeres y Ciencia o Unidades sobre Mujeres y Ciencia para investigar este tema. El “Grupo de Helsinki” de representantes nacionales sobre mujeres y ciencia y sus grupos estadísticos han permitido comparar políticas y estadísticas para intentar entender mejor cuáles son los patrones habituales y cuáles son las políticas que funcionan y las que no. Por supuesto, no todas las políticas positivas son transferibles, pero dicha comparación ha posibilitado un aumento de buenas prácticas y una mejor comprensión de los temas.

El empresariado, particularmente quienes se enfrentan a temas de contratación o conservación del empleo o sufren una competencia especialmente fuerte han experimentado con políticas para intentar proporcionar un terreno fértil para las mujeres en innovación. Una de las conclusiones es que crear una masa crítica de mujeres puede atraer a más mujeres a un determinado lugar de trabajo y hacer la vida más cómoda desde el punto de vista cultural, con mayores índices de permanencia en el trabajo, aunque sin abordar el problema de la promoción de las mujeres a puestos de dirección. Se requieren distintas políticas para enfrentarse a ese desafío.

Los sociólogos y sociólogas y en particular las personas expertas en género se han centrado en este tema en todo el mundo, aportando multitud de pruebas sobre la existencia de las complejas interacciones que pueden excluir a las mujeres de círculos de innovación. La Comisión



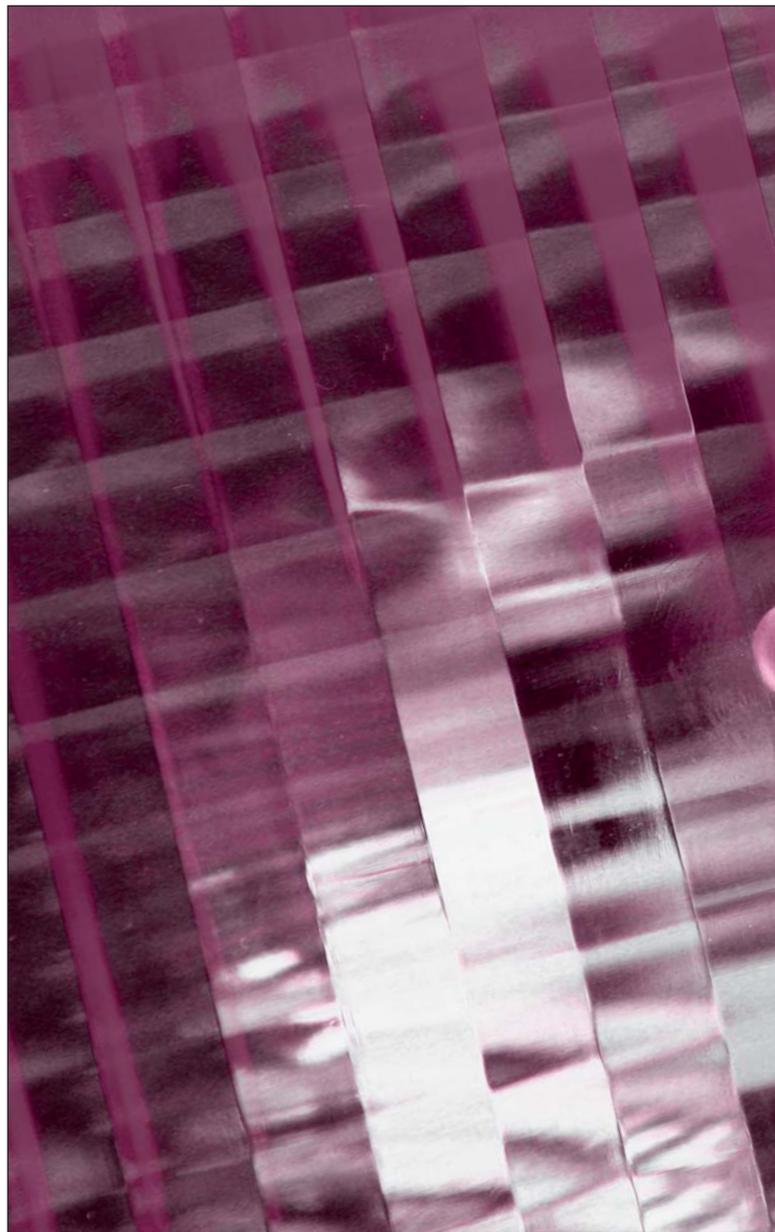
Europea ha financiado gran parte de estos estudios y ha hecho posible que sean ampliamente divulgados. También otros países, como Estados Unidos, han examinado retos y soluciones y han hecho públicas sus conclusiones. Las investigaciones no tratan sólo sobre el progreso de las mujeres en lo académico o en las innovadoras empresas de I+D; tratan sobre la existencia de una perspectiva de género en la “economía del conocimiento”. Muestran de qué manera la perspectiva de género en las redes de entidades financieras, instituciones académicas y agencias de desarrollo pueden excluir a las mujeres y sus ideas. Asimismo, se ha investigado sobre la "perspectiva de género en la excelencia científica". Esto sugiere que lo que se considera como excelente e innovador no es neutro en cuanto al género sino una construcción social desarrollada por aquellos que ocupan puestos de poder. Muchas de las ideas innovadoras de las mujeres pueden no reconocerse como tales.

Todas estas investigaciones, políticas y prácticas han sido diseñadas para comprender los retos y desarrollar ideas para superarlos. En este artículo sólo me centraré en dos: La ausencia de mujeres en la toma de decisiones y la falta de transparencia en la asignación de recursos y puestos. Expondré después de algunas de las políticas que he desarrollado en mi propia universidad teniendo en cuenta toda esta información.

### III. AUSENCIA DE MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

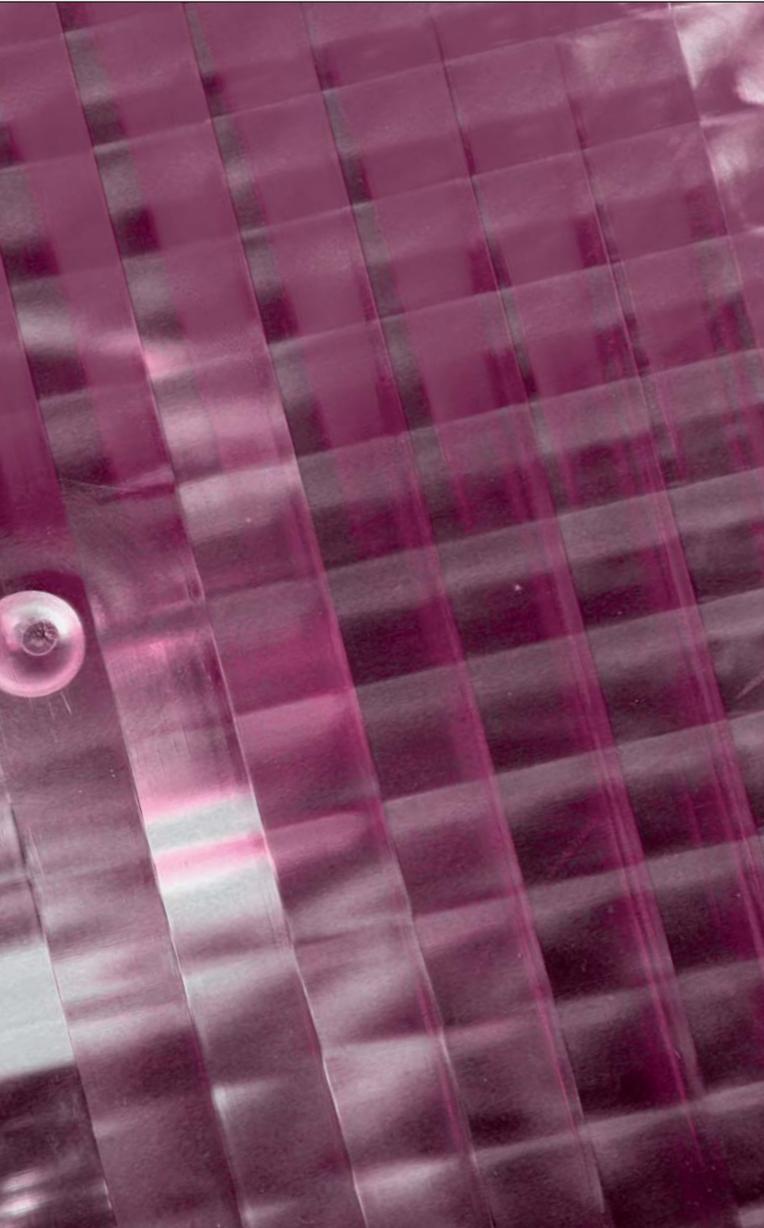
El primer reto es la escasez de mujeres en puestos clave de toma de decisiones en el campo del desarrollo de la innovación. Eso incluye mujeres en puestos de gobierno en universidades, en los consejos de administración de empresas y en puestos desde los que financiar o influir sobre innovación tales como sociedades financieras, organismos de financiación, consejos editoriales de publicaciones científicas y sociedades científicas. Esta ausencia influye en la *construcción* de lo que se considera buena innovación o ciencia. Puede que se esté sugiriendo un existencialismo biológico y analizando causalidad, pero es notorio que las primeras etapas de la financiación europea de innovación se centraron en combustibles nucleares y en “ir más rápido” mientras que, en el momento en que se introdujeron medidas para garantizar un equilibrio de género en estos comités, el enfoque cambió hacia tecnologías de sostenibilidad y respeto al medio ambiente. Tal vez se trate sólo de modas, pero la ausencia de mujeres y sus perspectivas a la hora de decidir qué proyectos innovadores deberían recibir apoyo, es ciertamente un reto clave para las mujeres que desean acceder a recursos de todo tipo.

No sólo la Comisión Europea sino muchos estados miembros insisten, por medio de legislación, en que haya un equilibrio de género en los comités públicos importantes. Noruega insta a que exista ese equilibrio en



las empresas públicas. Tres estados miembros de la Unión Europea cuentan con legislación sobre equilibrio de género, dos haciendo hincapié en que haya un 30% de ambos sexos en todos los comités importantes y uno en un 40%. ¡Indudablemente, al principio hubo problemas para encontrar mujeres adecuadas para esos puestos! Pero la Comisión Europea advirtió que, dada la falta de promoción que sufren las mujeres, había muchas candidatas capacitadas en un nivel inferior al que ocupan los posibles candidatos para comités científicos asesores.

Sin embargo, no se trata sólo de una cuestión de justicia social o de acceso. Estudios de Estados Unidos han demostrado que hay una conexión entre la diversidad de los equipos científicos y su capacidad innovadora. Como afirma Astra Zeneca, la gente clónica produce ideas clónicas. Aportar una gama más amplia de experiencias y perspectivas vitales puede reforzar la toma de decisiones y proporcionar nuevos puntos de vista.



#### IV. FALTA DE TRANSPARENCIA

Una herramienta de gestión esencial para que una organización se conozca a sí misma son las estadísticas separadas por géneros. Sin embargo, con demasiada frecuencia, cuando los comités de recursos humanos o el personal ejecutivo se enfrentan a dichas estadísticas, no saben qué hacer con ellas. Considerar esos datos con tanta seriedad como los datos financieros, de salud o seguridad y emplear personas expertas para analizar, comparar y construir indicadores de igualdad podría ser una solución a este reto. Ahora mismo, hay una falta de comprensión de los datos y su significado y por lo tanto de qué debe hacerse, si es que debe hacerse algo. Reconocer la necesidad de personal experimentado en este tema es crucial.

Los estudios demuestran que las mujeres tienen más probabilidades de éxito en sus nombramientos cuando los procesos de contratación son transparentes. Las mujeres pueden manejar la “herramienta de las credenciales” para acceder a puestos en los que está claro que ese es el requisito de acceso, pero no tienen tanto éxito cuando hay una falta de transparencia en los procesos de contratación o promoción. Incluso cuando el sistema es transparente, como demostró el artículo de Wenneras y Wold en *Nature* sobre el funcionamiento del Consejo Sueco de Investigación Médica, a veces las redes masculinas y el patrocinio pueden invalidar o dar una perspectiva de género al funcionamiento de criterios transparentes. Mi propia investigación ilustra que es más probable que las mujeres soliciten puestos que ya han sido ofrecidos anteriormente. En Finlandia se observó que se nombraba a menos mujeres catedráticas cuando se utilizaban cazatalentos externos. Sus redes no incluían tantas posibles candidatas femeninas.

Investigaciones llevadas a cabo en Estados Unidos muestran que las mujeres funcionan mejor y tienen más posibilidades de valoración y promoción en pequeñas empresas de biotecnología que en grandes farmacéuticas. En estas últimas, la manera tradicional de trabajar implica que haya un “gurú” (normalmente un farmacéutico o farmacéutica) que trabaja como jefe con un equipo de ayudantes. En los equipos multidisciplinares que caracterizan a las pequeñas empresas de biotecnología, todos los miembros tienen posibilidades de ser valorados por sus contribuciones al grupo. Las políticas de dignidad son importantes para respaldar el respeto mutuo.

La transparencia de datos sobre igualdad en los salarios es una herramienta crucial para garantizar que hombres y mujeres sean valorados de igual manera por su trabajo y no por su sexo. La persistencia de la desigualdad en los salarios, a pesar del Tratado de Roma, de varias Directivas europeas y de la legislación nacional de los Estados miembros, es un claro indicativo de la complejidad de los procesos de recompensa.

En lo que respecta a la toma de decisiones gubernamentales sobre qué financiar, se constata que hay relativamente pocas mujeres en los gabinetes o como Ministras de Ciencia. Los organismos de financiación de investigación y los comités que otorgan galardones suelen estar dominados por hombres.

En informe ETAN encontró muy pocas mujeres en comités científicos, o entre quienes reciben premios. No queremos con ello sugerir conspiraciones, sino subrayar el poder de las redes.

El primer reto es pues conseguir un mayor equilibrio de género en los principales organismos de toma de decisiones que otorgan financiación, apoyo, espacio público, promoción y premios a la innovación.

¿Cómo puede lograrse? Un importante obstáculo que hay que superar es mi segundo reto: La falta de transparencia.



En Estados Unidos se han utilizado presupuestos sensibles al género para lograr que la asignación de recursos sea transparente y para garantizar que los departamentos de las universidades estén motivados a la hora de abordar temas de igualdad. En Suecia, la transparencia en los procesos reveló que a disciplinas con más participación de mujeres se les habían asignado menos puestos de responsabilidad, y se intentó rectificar esta situación.

¿Cómo se construyen las élites de investigación? Los miembros de asociaciones profesionales suelen seleccionar ellos mismos a nuevos miembros. Tienden a ser compañeros en las mismas redes en las que suele haber una clara orientación de género. La Royal Society del Reino Unido es un buen ejemplo. En 1960 cuando fueron admitidas las primeras mujeres, alrededor de un 3% de los miembros eran mujeres. Veinte años después, la cifra había ascendido al 3,5%. Hoy en día se mantiene alrededor del diez por ciento. Los actuales miembros, en una abrumadora mayoría hombres, determinan los criterios de elección de nuevos miembros.

## V. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARDIFF

En la Universidad de Cardiff la promoción de la igualdad forma parte de nuestra visión y misión. Ello se debe a que somos una Universidad ambiciosa y reconocemos que nos hace falta construir una cultura que celebre la diferencia y permita a la gente prosperar. Por consiguiente, hemos incluido la promoción de la igualdad en el plan estratégico de nuestra universidad, y nuestras 29 escuelas universitarias, deben responder sobre cómo van a promover la igualdad. Es un tema que se está tomando en serio desde la dirección y está respaldado por una serie de defensores y defensoras.

Para implantar nuestra misión hemos añadido un criterio para promover la igualdad: “¿Qué haces tú para ayudar a la universidad en su misión de promover la igualdad? ¿Espero que esto haya contribuido a crear un mayor interés en la promoción de la igualdad!

Tomando buena nota de las investigaciones arriba mencionadas, realizamos una encuesta a todo el personal para comprender cuáles eran los temas en juego, con el objeto de garantizar la mejora de las comunicaciones, y una mayor transparencia en la promoción y pertenencia a los comités. Nos embarcamos en un proyecto de análisis de estadísticas separadas por géneros sobre el alumnado, el personal y los miembros de los comités. Como la mayoría de las universidades, tenemos un número relativamente bajo de catedráticas pero contamos con un número creciente de directoras de nuestras Escuelas. Establecimos una red de mujeres profesoras que nos permitió el intercambio de experiencia y una mejor comunicación en la universidad. Las integrantes de dicho grupo se ofrecieron para guiar a mujeres de menor nivel profesional dentro de la universidad. Una auditoría de

género de los principales comités de la universidad reveló que faltaba representación femenina en algunos comités cruciales: La red de mujeres profesoras incluyó muchas mujeres para ser elegidas para puestos en los que se celebraron elecciones.

Un grupo de trabajo sobre salarios igualitarios nos ha permitido comprender mejor cuales son los desafíos en nuestros mecanismos. Es un área muy complicada que requiere capacidad técnica para el análisis, y de la que se ocupa el Director de nuestra Escuela de Negocios, experto en salario igualitario. Salarios de acceso negociados, basados en el mercado externo, pueden ser un elemento crucial en la desigualdad de salarios.

Se han desarrollado algunos proyectos innovadores tales como las auditorías de género de los currículums, las tutorías a personas jóvenes desfavorecidas en las escuelas y la creación de oportunidades para el desarrollo de iniciativas entre el alumnado. Se han creado nuevas redes para trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales, y transexuales, miembros de la comunidad negra, de minorías étnicas y personas discapacitadas. Se está creando una red de personas que tienen a su cuidado otras personas. La Política de Dignidad en el Trabajo y Estudio de nuestra universidad ha sido diseñada para eliminar los acosos y abusos, con el fin de garantizar un mejor ambiente de trabajo y una mejor valoración de los colegas.

Pienso que todo esto ha contribuido a un mejor clima para la igualdad que deberá beneficiar a nuestra plantilla y mejorará la calidad de la enseñanza e investigación. Nos queda un largo camino por recorrer pero, la realización de encuestas sobre la moral de los empleados y empleadas y un servicio de asesoramiento de los mismos, junto con más comunicación y transparencia debería permitirnos juzgar nuestra eficacia- ¡sin olvidarnos de nuestro puesto en la tabla de clasificación de las universidades!

## VI. CONCLUSIÓN

Los estudios y experiencia de que disponemos demuestran que hay una serie de factores que pueden limitar las oportunidades para que las mujeres desarrollen su potencial en innovación, ya sea creando sus propias empresas, en universidades o en empresas de I+D. La escasez de mujeres en puestos importantes de toma de decisiones y la falta de transparencia en la asignación de los recursos y puestos son sólo dos de los factores que limitan la capacidad de las mujeres para competir de manera efectiva, limitando además la efectividad de las organizaciones. Por supuesto, hay muchos otros factores. No obstante, con criterios más transparentes en la contratación y financiación, habría más mujeres en puestos importantes. Y una contratación más basada en la transparencia y en las pruebas no es algo que deba asustar a hombres con talento.

# Innovaciones corporativas: Mujeres en consejos directivos

## LECCIONES APRENDIDAS DE NORUEGA

POR PROFESOR DR. MORTEN HUSE.  
Máster en Economía.  
Profesor de Gestión y Organización.  
Escuela noruega de Gestión BI. Noruega.

### Sumario/Abstract

---

- I. RESUMEN
- II. INTRODUCCIÓN
- III. ATENCIÓN INTERNACIONAL AL AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES
- IV. ¿POR QUÉ DEBE HABER REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EQUILIBRADA?
- V. INICIATIVAS Y MEDIDAS INNOVADORAS PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LA DIRECCIÓN
- VI. CUMPLIMIENTO DE LA LEY
- VII. CONSECUENCIAS DEL AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES DIRECTIVAS EN LOS CASOS INDIVIDUALES
- VIII. ¿LA LEY ES POSITIVA PARA LAS EMPRESAS?
- IX. REFLEXIONES FINALES
- X. REFERENCIAS



## I. RESUMEN

Ha habido demandas de innovación para reforzar la posición de las mujeres en la sociedad y en las empresas. Recientemente se ha prestado especial atención a cómo aumentar el número de mujeres en los equipos directivos de las empresas. Se han aportado argumentos de casos empresariales y sociales y argumentos relacionados con las posibilidades profesionales de las mujeres. En las últimas décadas se han iniciado programas y proyectos para lograr este objetivo, incluyendo, debates políticos, investigación, creación de redes de mujeres, cursos y formación para mujeres, registros de datos, asesores de contratación y selección y programas tutoriales. Diversos países han subrayado la importancia de incluir a las mujeres en la dirección de las empresas y este tema figura en los reglamentos de gobierno corporativo. Pero aun así, la situación ha cambiado muy poco. El número de mujeres en consejos directivos es todavía microscópico. Por lo tanto, se han exigido remedios más fuertes, es decir, requisitos legales.

¿Qué lecciones podemos aprender de Noruega? En 2002 se aprobó una ley que requería que al menos el 40% de los miembros de los equipos directivos de las empresas más grandes del país fueran del sexo menos representado. La proporción de mujeres en la dirección de dichas empresas a comienzos de los 90 era de entre el 4 y el 6%. Las mismas cifras se mantenían en 2002. Políticos y grupos feministas se mostraban cada vez más impacientes. Se exigió una ley de cuotas que fue aprobada en 2002. Las empresas tenían de plazo hasta comienzos de 2008 para cumplir este requisito, y se cumplió. Hoy en día alrededor del 40% de los miembros de consejos de administración en empresas noruegas que cotizan en bolsa son mujeres. Ahora se están evaluando las distintas experiencias surgidas de este proceso. ¿La ley es buena para la sociedad, para las empresas y para las mujeres? ¿Habría sido posible lograr este objetivo por otros medios? y ¿Qué pueden aprender otros países de esta innovación?

## II. INTRODUCCIÓN

El papel de las mujeres en la sociedad está cambiando. No sólo en los sectores público y privado sino también en el mundo de los negocios. Estos cambios se están produciendo en muchos países, pero la velocidad y el enfoque de los mismos, puede variar. Hay diversos argumentos que respaldan la creación de medidas para aumentar el número de mujeres en consejos de administración. Los consejos de administración se han considerado tradicionalmente como lugares de reunión para élites sociales y de negocios. Se han visto como el terreno en el que se promueven los intereses de las *“old boys networks”*<sup>1</sup> y se argumenta que existe un techo de cristal invisible que impide que las mujeres entren en las juntas directivas y en puestos de gestión importantes. Por ello,



1

Literalmente “redes de antiguos alumnos”. Esta expresión hace referencia a las condiciones sociales y empresariales entre antiguos alumnos de colegios masculinos de élite.



se han presentado diversas iniciativas para conseguir que las mujeres estén presentes en los consejos corporativos.

Hay argumentos de casos sociales, individuales y de negocios que respaldan el aumento del número de mujeres en consejos directivos. Esta ponencia trata de las distintas maneras de aumentar el número de mujeres en las juntas directivas, y se centra en las lecciones aprendidas de los recientes avances en Noruega. Aportaré reflexiones sobre los resultados que se están consiguiendo tras la aprobación de una reforma legal con el objetivo de que el 40% de los miembros de los consejos de administración fueran del sexo menos representado. En la práctica esta ley ha obligado a las empresas más grandes de Noruega a incluir al menos un 40% de mujeres en sus consejos directivos.

Mis reflexiones se referirán a la efectividad de diversos programas o medios para aumentar el número de mujeres en consejos de administración y consideraré las consecuencias de la incorporación de las mujeres a dichos consejos, para las empresas y para las mujeres como individuos.

### III. ATENCIÓN INTERNACIONAL AL AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES

Un libro reciente editado por Vinnicombe, Singh, Burke y Huse (2008) presenta la situación de mujeres directoras en todo el mundo. Las aportaciones a esta publicación proceden de Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Noruega, Islandia, España, Jordania y Túnez. Entre los países europeos con un número relativamente alto de mujeres en juntas directivas figuran Noruega, Suecia y el Reino Unido. El número de mujeres directoras es bajo en los Países Bajos, Grecia, España, Bélgica, Italia y Portugal. España es uno de los países que ha dado más pasos para aumentar el número de mujeres en consejos corporativos, pero, tras varios años de iniciativas innovadoras, el porcentaje de mujeres en dichos consejos está sólo en torno al 6% (de Anca, 2008).

Es difícil comparar cifras de mujeres directivas en los distintos países. El tamaño de la empresa, la industria y los sistemas de gobierno corporativo parecen influir en el porcentaje de mujeres. Además, algunos de los datos existentes no son fiables y se utilizan diferentes maneras de medir. Una diferencia principal en los sistemas de gobierno es si existen uno o dos consejos directivos en el país. Por ejemplo, en el sistema de dos consejos hay más mujeres en los consejos de supervisión que en las juntas directivas, y hay más mujeres en los consejos de supervisión que en los equipos de alta gestión. En algunos países hay también miembros de consejos que son elegidos por los trabajadores y trabajadoras, y dependiendo del tipo de industria se tiende a elegir a más mujeres. Además, las empresas pequeñas suelen contar con más mujeres en los consejos directivos. Suelen ser empresas familiares, en las que las mujeres tienen más importancia en la esfera

familiar y tienen además influencia en las personas componentes de la dirección.

La cultura de género y el papel de las mujeres en los negocios y en la sociedad difieren en los distintos países. En diversos seminarios celebrados en diferentes países he podido trabajar con mujeres que ocupaban o podían ocupar cargos de dirección.

En Alemania observé que las mujeres en dichos seminarios se centraban en el problema del techo de cristal, el hecho de que los hombres intentan impedir que las mujeres accedan a los consejos directivos y a puestos de gestión, y constaté una actitud general negativa hacia los hombres. Una actitud del tipo “los hombres usan sus puestos para impedir que las mujeres accedan al poder”.

Las mujeres que participaron en el seminario celebrado en Italia, tenían también en cuenta el problema del techo de cristal, pero más bien opinaban que los hombres creen que tienen el poder, pero el poder real está todavía en manos de las mujeres, y ellas saben cómo manejar a los hombres. Los hombres dependen en gran medida de las mujeres. Su frustración estaba probablemente más dirigida hacia el sistema (tradicción y sistema legal), que no permite a las mujeres desarrollar su carrera profesional en los negocios y en la política.

En los Países Bajos esperaba encontrar un alto grado de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo empresarial. Los Países Bajos tienen fama de tener una cultura de liderazgo de mujeres en las empresas. Sin embargo, para mi sorpresa, descubrí que a las mujeres les queda un largo camino para acceder a los consejos de dirección y a puestos importantes de gestión. El papel de las mujeres como responsables del cuidado del hogar y de la familia es muy evidente y existe un debate entre las mujeres sobre si es posible combinar las labores de madres y de líderes empresariales o personal de juntas directivas. Este es el principal debate entre las mujeres y las que aspiran a convertirse en personal de consejos directivos corporativos tienen que luchar no sólo contra las actitudes tradicionales de algunos hombres, sino probablemente más contra las actitudes de sus congéneres.

Mi experiencia en Suiza fue diferente. Esperaba encontrar algunas de las actitudes negativas hacia los hombres (como en Alemania), hacia el sistema (como en Italia) o hacia otras mujeres (como en los Países Bajos), pero no fue así. En Zurich trabajé con un gran grupo de mujeres que aspiraban a ocupar puestos en juntas directivas, pero no odiaban a los hombres, los querían; no acusaban al sistema o a la tradición, sino que se centraban en lo que ellas podían hacer.



Volviendo a Noruega, he percibido que hay un debate entre las mujeres que defienden la diversidad de género y aquellas que afirman que las mujeres en los consejos directivos no son diferentes de los hombres.

El debate sobre el aumento del número de mujeres en los consejos directivos se produce en todos los países del mundo, en Asia y África lo mismo que en Europa, América y Australia. Sin embargo, las historias arriba mencionadas indican que el contenido de dicho debate varía. Las diferentes percepciones y experiencias pueden también indicar que no hay una única solución para aumentar el número de mujeres en las juntas directivas. Es importante entender y respetar el contexto en el que este debate tiene lugar.

#### IV. ¿POR QUÉ DEBE HABER REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EQUILIBRADA?

Hay distintos argumentos a favor del aumento del número de mujeres en los consejos de administración- por ejemplo, argumentos sociales, sobre carreras profesionales individuales y argumentos de casos empresariales.

Los argumentos de casos sociales han sido tradicionalmente el punto de partida de gran parte de las consideraciones sobre esta cuestión, y están detrás de las iniciativas de mayor alcance a la hora de aumentar el número de mujeres en consejos de administración. Los argumentos de los casos sociales hablan de justicia en la sociedad, democracia, participación, igualdad de género, y puesta en práctica de diversos tratados internacionales, por ejemplo tratados de Naciones Unidas, de Derechos Humanos y tratados de la UE y del Espacio Económico Europeo. Los argumentos de casos individuales o los argumentos sobre carreras profesionales suelen estar relacionados con los debates sobre el “techo de cristal”. Los argumentos de los casos empresariales hablan de por qué y cómo las mujeres en consejos de administración pueden mejorar el rendimiento de la empresa. Se ha hecho especial hincapié en estos argumentos en contextos en los que no se aceptan los argumentos de casos sociales. Los principales argumentos de los casos empresariales tienen que ver con la diversidad (las mujeres son distintas a los hombres), con el uso de un saber ya existente (las mujeres representan el 50% de la base de conocimiento en la sociedad), con el conocimiento y relación con clientes (las mujeres en muchos sectores son los principales clientes), y con el hecho de que los hombres en los consejos directivos son a menudo muy pasivos.

En los debates nacionales e internacionales estos distintos argumentos se suelen mezclar de manera inconsciente. Los razonamientos y la lógica tras las distintas iniciativas se han visto a menudo afectados por dicha confusión. Cuando se evalúa una iniciativa debe hacerse basándose en su objetivo. Si el objetivo es que haya un equilibrio de poder en la sociedad, no puede evaluarse dicha iniciativa basándose en las posibilidades profesionales individuales o en el rendimiento de la empresa. Esos criterios deben

considerarse, pero el principal criterio de evaluación debe ser el social.

#### V. INICIATIVAS Y MEDIDAS INNOVADORAS PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LA DIRECCIÓN

Durante las últimas décadas se han emprendido diferentes iniciativas y medidas innovadoras para conseguir perspectivas de género equilibradas y para aumentar el número de mujeres en puestos de poder en la sociedad. En algunos países, como Noruega, en una fase temprana se elaboraron políticas públicas para que las mujeres estuvieran representadas en la burocracia pública, en los comités gubernamentales y en los consejos de empresas públicas. Algunos partidos políticos se comprometieron también a que hubiera mujeres en puestos de liderazgo, con el consiguiente aumento del porcentaje de mujeres en puestos políticos importantes en Noruega.

Los debates internacionales sobre por qué y cómo aumentar el número de mujeres en los consejos de administración de empresas se remontan también a hace más de treinta años. Se han considerado diferentes iniciativas y programas, que incluyen debates políticos, desarrollo de redes de mujeres, financiación y diseminación de la investigación, cursos y formación para preparar a las mujeres para el trabajo en una junta directiva, registros de datos y otras fuentes de comunicación de posibles candidatas. También se ha sugerido que se establezcan requisitos sobre el número de mujeres en las juntas directivas por medio de leyes blandas y duras.

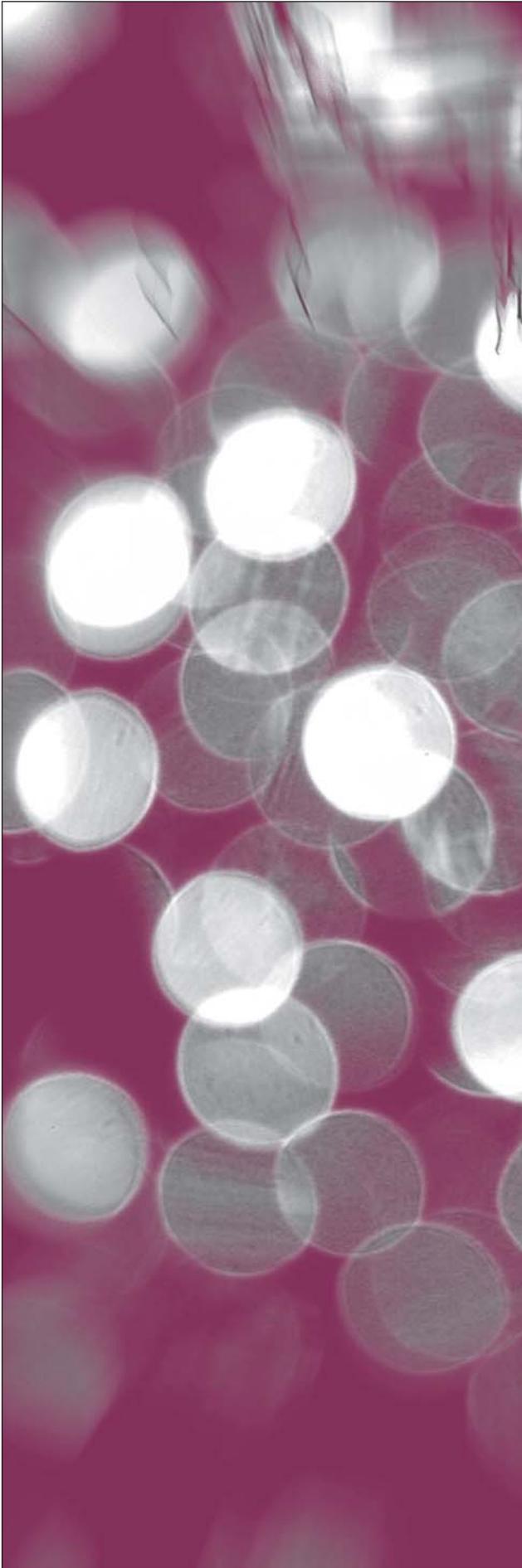
FIGURA 1.  
PROGRAMAS PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LA DIRECCIÓN.

Argumentos – Investigación – Formación – Redes – Registros  
Tutorías – Leyes blandas – Leyes duras  
(Los efectos dependen del objetivo y del o de la agente)

Formar – Facilitar – Motivar

Aumento del número de mujeres en consejos de administración

Las distintas iniciativas responden a diferentes objetivos. Algunos van dirigidos a formar o preparar mujeres, otros van dirigidos a motivar a quienes seleccionan a los miembros de la dirección, y algunas iniciativas están dirigidas a facilitar el proceso de contratación. La efectividad de los distintos programas debe evaluarse de acuerdo con el objetivo del programa en cuestión. La efectividad con respecto al aumento de mujeres en los consejos corporativos será a menudo el resultado de una combinación de varios programas (programas educativos, de motivación



y de ayuda). La efectividad dependerá además de diversos factores tales como los y las agentes implicados y el contexto en el que el programa se desarrolla y ejecuta.

En la Figura 2 describe la efectividad de los distintos programas en Noruega.



La Fig. 2 representa el porcentaje de mujeres en los consejos de las grandes empresas en Noruega. Las cifras desde 1992 hasta 1998 proceden de firmas que cotizaban en la Bolsa de Oslo. Las cifras posteriores a 1998 son empresas ASA (empresas que cotizan en bolsa). La forma de constitución de sociedades ASA se estableció en Noruega en 1998. Las empresas ASA son generalmente las empresas más grandes. Las cifras presentadas son prácticamente constantes, alrededor del 5%, desde 1992 hasta 2002. No hubo ningún aumento pese a los considerables esfuerzos de apoyo a iniciativas tales como redes de mujeres, seminarios y debates, programas tutoriales, investigación, bancos de datos y registros sobre mujeres que aspiran a ocupar puestos de dirección. Se celebraron además dos audiencias públicas sobre propuestas de ley, pero no se logró ningún aumento en el porcentaje de mujeres en consejos directivos. El único cambio que se produjo antes de 2002 tuvo lugar hacia 1994. Este cambio tuvo lugar con la introducción de nuevos tipos de empresas (principalmente cajas de ahorros) en la Bolsa de Oslo.

Sin embargo, se observa un increíble aumento entre 2002 y 2008- del 6% al 40%. En 2002 el Parlamento Noruego propuso una ley según la cual todas las empresas ASA debían contar con un equilibrio en cuanto al género. Cada sexo debía tener al menos un 40% de miembros en el consejo de administración de las empresas ASA (Hoel, 2008; Huse, 2007). Las empresas ASA contaban con unos pocos años para implantar voluntariamente este requisito- de otro modo, se haría cumplir la ley. La entrada en vigor de la ley tuvo lugar a comienzos de 2008, pero, para entonces, todas las empresas ASA (con muy pocas excepciones) ya habían cumplido el requisito de contar con al menos un 40% de mujeres.



## VI. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

¿Qué lecciones podemos aprender de esta iniciativa innovadora en Noruega? ¿Ha establecido Noruega un modelo? Esta cuestión surge con frecuencia en la prensa financiera internacional. En el Reino Unido el número de mujeres directivas ha aumentado de manera constante durante los últimos diez años sin ninguna ley que lo exigiera. La creación de una ley se ha debatido en Suecia, pero actualmente, el número también está aumentando sin el apoyo de la misma. En el resto de países europeos, no se ha observado ningún cambio en la cantidad de mujeres en la dirección de empresas, ni siquiera en Dinamarca. Incluso dicha cantidad ha disminuido en algunos lugares. Es por ello por lo que han surgido debates en torno a si debe seguirse el ejemplo noruego.

Algunos de estos debates en Alemania, Italia, Suiza y los Países Bajos se han comentado anteriormente. En estos países hay grupos que se muestran impacientes y desean que exista una ley, pero en general muy pocos llegarían a leyes duras. No obstante, en diversos lugares se ha recomendado la inclusión de leyes blandas como códigos de mejores prácticas. Francia y España están entre los países europeos en los que se ha discutido la implantación de leyes duras.

En 2006 se aprobó una ley en Francia según la cual las firmas que cotizan en bolsa debían tener un veinte por ciento de mujeres en los consejos directivos. Sin embargo, esta ley se rechazó por motivos constitucionales. En Bélgica se ha debatido (2007) sobre el treinta por ciento de mujeres en las empresas que cotizan en bolsa.

En España, el gobierno ha iniciado varios programas para aumentar el número de mujeres en puestos importantes en las empresas. Una de estas iniciativas ha sido la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El gobierno español ha lanzado una serie de medidas para fomentar mayores porcentajes de mujeres en el mundo empresarial. Estas medidas incluyen legislación, incentivos, apoyo para iniciativas privadas y concienciación pública. Una de las medidas legislativas más controvertidas ha sido la Ley de Igualdad de 2007 (de Anca, 2007). Todas las empresas de más de 250 empleados deben desarrollar planes de igualdad de género para contrarrestar el desequilibrio entre la vida laboral y personal. Una representación equilibrada significa que los consejos directivos deben tener, en ocho años, al menos un 40% de miembros del sexo menos representado. Las formulaciones de la ley pueden verse más como recomendaciones que como obligaciones, pero está claro que las empresas que quieran trabajar con la administración pública en adquisición de bienes públicos, contratos o ayuda pública, tendrán más posibilidades de obtener apoyo público si siguen estas recomendaciones (de Anca, 2007).

## VII. CONSECUENCIAS DEL AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES DIRECTIVAS EN LOS CASOS INDIVIDUALES

¿La ley es positiva para la sociedad, para las carreras profesionales de las mujeres y para las empresas? Indudablemente, la ley en Noruega ha conseguido lo que otras iniciativas no habían logrado. El número de mujeres en juntas directivas ha aumentado muchísimo. Este era el objetivo social inmediato, pero todavía quedan muchas preguntas sin responder. ¿Realmente se han alcanzado los objetivos de justicia social, democracia, participación, igualdad de género y puesta en práctica de los tratados internacionales? ¿Deberíamos saber más sobre las mujeres que están siendo elegidas ahora como miembros de consejos directivos? ¿Quiénes son? ¿Cómo han sido elegidas? ¿Cómo actúan en la sala de juntas? ¿Se mantendrá el porcentaje de mujeres?

¿Es positiva la ley para las mujeres que son elegidas? ¿Daña o beneficia sus carreras? Hay mujeres que se muestran muy críticas con esta ley y argumentan que no quieren ser elegidas como representantes de su sexo, sino por su capacidad. La ley puede dar la imagen de que las mujeres de los consejos directivos no están tan capacitadas como los hombres, y cualquier mujer desea distanciarse de ser elegida como símbolo o admitida por cuota. El argumento de que la ley ha sido negativa para algunas mujeres o para las mujeres en general es por el momento difícil de demostrar ya que hay pocas pruebas y más bien anecdóticas. No obstante, en Noruega, el mismo argumento se utilizó hace años en la discusión sobre cuotas en la administración pública y en los partidos políticos. En ese momento muchas mujeres fueron elegidas para cumplir con las cuotas – y se les dieron posibilidades que nunca habrían recibido de otra manera. En su momento hubo también carencias propias de un sistema todavía en pañales, pero sólo unos pocos en Noruega argumentarían hoy que las cuotas fueron negativas para las carreras de aquellas mujeres. Las mujeres que se eligen para los consejos de administración están, en general, muy capacitadas y ahora tienen la posibilidad de demostrarlo.

Puede suceder también que las mujeres que estén haciendo un buen trabajo en los consejos corporativos sean contratadas para puestos de alta gestión. Los consejos de administración son mercados importantes para la contratación de personal para puestos de alta gestión. En la mayoría de los países el número de mujeres en puestos importantes de gestión es menor que el número de mujeres en los consejos de administración. Sin embargo, el consejo directivo es el lugar en el que se reúnen quienes toman las decisiones de alto nivel. Los miembros de los consejos de administración son quienes seleccionan a los candidatos para puestos de gestión importantes, y las personas que realizan un trabajo de gran calidad en la sala de juntas pueden fácilmente convertir-



se en candidatos para dichos puestos. Los hombres que forman parte de consejos de dirección suelen ocupar puestos de gestión importantes. No es el caso de las mujeres, y formar parte de un consejo de administración puede facilitar la elección de mujeres para puestos de gestión. Indudablemente, la ley ha ayudado a las mujeres a superar el techo de cristal.

### VIII. ¿LA LEY ES POSITIVA PARA LAS EMPRESAS?

Por ahora es imposible presentar datos estadísticos sobre las consecuencias de la aplicación de la ley en el rendimiento de las empresas. Hasta ahora, la pregunta que ha centrado la investigación ha sido si las mujeres en consejos directivos contribuyen de manera positiva al rendimiento de la empresa, independientemente de cómo hayan obtenido sus puestos. Los principales argumentos de los casos empresariales en favor de las mujeres en la dirección es que aportan diversidad a los consejos directivos. Siguiendo este razonamiento, se supone que la diversidad es importante para la efectividad de los consejos. Sin embargo, ni siquiera tenemos pruebas claras de que la diversidad en general, y la diversidad de género en particular, contribuyan a la efectividad de los consejos directivos.

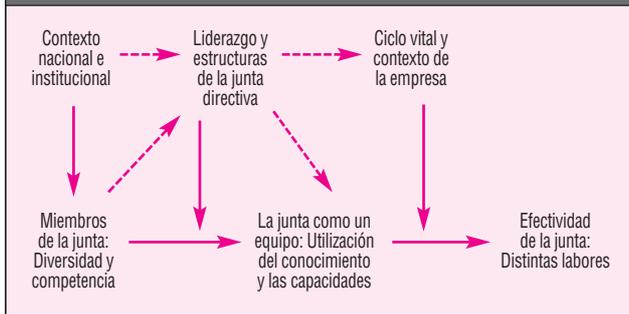
Los pocos estudios que se han realizado sobre la contribución de las mujeres a la efectividad de los consejos de administración o a la efectividad de la empresa han arrojado resultados desiguales (Huse, 2008). Algunos estudios concluyen que las mujeres contribuyen de manera positiva, mientras que otros concluyen que sus aportaciones son negativas o inexistentes. Uno de los principales problemas de la mayoría de estos estudios es que tratan a las mujeres como un grupo homogéneo y no tienen en cuenta que puede haber más diferencias entre mujeres o entre hombres, que entre hombres y mujeres en general. Es por tanto importante entender hasta qué punto las mujeres que acceden a consejos corporativos aportan diferentes valores, conocimiento y experiencias, o si se comportan en la sala de juntas exactamente igual que los hombres. Puede ser importante, por ejemplo, entender que las diferencias de género pueden darse en distintas dimensiones, a saber: mujer, femenino, feminista, además del origen, la formación y las experiencias. Son también importantes las consideraciones de masa crítica para la comprensión de la contribución de las mujeres en las juntas directivas.

Comprender de qué manera los consejos de administración contribuyen a la creación de valores en las empresas es un tema complejo, y para entender el impacto de la ley de cuotas en Noruega es también importante comprender el lado humano del gobierno corporativo (Huse, 2007). Esto queda ilustrado en la Figura 3.

La Figura 3 muestra que la diversidad en la sala de juntas está influida por el contexto nacional e institucional de la empresa. La diversidad en el consejo puede influir



FIGURA 3.  
EL ARGUMENTO DE LA DIVERSIDAD PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL.



en su efectividad y en alguna de sus tareas. Sin embargo, la diversidad puede no ser suficiente. Debe utilizarse también la diversidad de conocimientos y capacidades. Esto puede lograrse a través de un liderazgo activo en el consejo y una buena estructura de trabajo del mismo. Cuando se considera la efectividad del consejo directivo deben tenerse en cuenta el ciclo de vida de la empresa y el contexto. A pesar de la falta de datos empíricos, existe alguna evidencia que indica que las mujeres pueden tener un impacto en cierto tipo de tareas de los consejos directivos, pero no en otras. Hay datos de Noruega que indican que existe una relación positiva entre mujeres directoras y algunas tareas de las juntas directivas de naturaleza cualitativa, incluidas labores de estrategia y labores relativas a la responsabilidad social corporativa RSC (Huse, 2008).

## IX. REFLEXIONES FINALES

La ley puede haber sido importante en Noruega, pero hay varios efectos de aprendizaje que debemos considerar antes de recomendar leyes similares en otros países y para otro tipo de empresas. La ley de cuotas noruega estaba dirigida a grandes empresas que cotizan en bolsa (constituidas como ASA). Sin embargo, hemos observado ahora un aumento importante en el número de mujeres directoras en otras grandes empresas que no son empresas ASA. Hay dos motivos para dicho aumento.

El primero es que se ha hecho patente que muchas mujeres son miembros valiosos de las juntas directivas. No hay escasez de mujeres muy cualificadas para puestos en las juntas directivas. Las mujeres altamente cualificadas son numerosas, están obteniendo más experiencia y son cada vez más visibles.

El segundo son los procesos de imitación o mimetización que están teniendo lugar. Hoy en día, contar con mujeres en los consejos directivos se está convirtiendo en una iniciativa que mejora el nombre de la empresa. Estas conclusiones se basan en las experiencias de las empresas noruegas ASA, pero pueden tener consecuencias para empresas de otros países.

## X. REFERENCIAS

- DE ANCA, C. 2008. “Women on corporate boards of Spanish listed companies” (“Mujeres en las Juntas Directivas de las empresas españolas que cotizan en bolsa”). En VINNICOMBE, S., SINGH, V., BURKE, R., BILIMORIA, D., y HUSE, M. 2008. *Women on corporate boards: International research and practice (Las mujeres en los consejos de administración: investigación y práctica internacionales)*. Edward Elgar: Cheltenham, GB, págs. 96-107.
- HOEL, M. 2008. “The quota story: Five years of change in Norway” (“La historia de las cuotas: cinco años de cambios en Noruega”). En VINNICOMBE, S., SINGH, V., BURKE, R., BILIMORIA, D., y HUSE, M. 2008. *Women on corporate boards: International research and practice (Las mujeres en los consejos de administración: investigación y práctica internacionales)*. Edward Elgar: Cheltenham, GB, págs. 79-87.
- HUSE, M. 2007. *Boards, governance and value creation: The human side of corporate governance. (Consejos de administración, gobierno y creación de valores: el lado humano del gobierno corporativo)*. Cambridge University Press: Cambridge, GB.
- HUSE, M. 2008. “Women directors and the ‘black box’ of board behaviour” (“Mujeres directoras y la ‘caja negra’ del comportamiento de las juntas directivas”). En VINNICOMBE, S., SINGH, V., BURKE, R., BILIMORIA, D., y HUSE, M. 2008. *Women on corporate boards: International research and practice (Las mujeres en los consejos de administración: investigación y práctica internacionales)*. Edward Elgar: Cheltenham, GB, págs. 140-151.
- En VINNICOMBE, S., SINGH, V., BURKE, R., BILIMORIA, D., y HUSE, M. 2008. *Women on corporate boards: International research and practice (Las mujeres en los consejos de administración: investigación y práctica internacionales)*. Edward Elgar: Cheltenham, GB.

# Redefinir la Diversidad: el Poder Estratégico y el Impacto de la Igualdad de Género y la Innovación

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LAS ACCIONES  
DE IGUALDAD DE GÉNERO *PUEDEN*  
APORTAR BENEFICIOS ESTRATÉGICOS
- III. SUPERAR LOS OBSTÁCULOS
- IV. CONCLUSIONES,  
RECOMENDACIONES Y NUEVOS PASOS

POR GILLIAN SHAPIRO  
Directora General de Saphiro Consulting Ltd. Reino Unido.



## I. INTRODUCCIÓN

El año pasado, un grupo de profesionales de la diversidad en el Reino Unido se reunió para debatir qué podría contribuir a mejorar sus propias prácticas sobre diversidad y por qué persisten tantas situaciones de desigualdad de género en el trabajo después de más de 30 años de la introducción de las primeras leyes contra la discriminación. Estos profesionales son personas que trabajan en organizaciones privadas y públicas cuya labor se centra total o parcialmente en cuestiones de igualdad y diversidad.

Nos pareció preocupante el hecho de que algunos de nosotros ya habíamos debatido estos temas diez años atrás, cuando se hizo un fuerte llamamiento para coordinar la igualdad de género con la consecución de objetivos estratégicos. De hecho, muchos profesionales explicaron en este debate que una parte fundamental de su papel era obtener beneficios estratégicos de la diversidad de género, pero que ése era el aspecto que encontraban más difícil. Quisimos saber a qué se debía y así nació este estudio: *Redefinir la diversidad*.



### Patrocinadores

Nuestro estudio ha sido patrocinado por trece organizaciones. Agradecemos especialmente a las personas que figuran a continuación por su contribución a dar forma a este estudio:

- Alliance and Leicester. **Fiona Pizzey.**
- British Council. **Fiona Bartells Ellis.**
- Clifford Chance. **Sarah Twite.**
- The Cooperative. **Amanda Jones.**
- Deutsche Bank. **Pamela Hutchinson.**
- Embankment Associates. **Melanie Allison.**
- HBOS. **Charlotte Sweeney.**
- Herbert Smith LLP. **Carolyn Lee.**
- KPMG. **Sarah Bond.**
- Lloyds TSB. **Andrew Wakelin.**
- PricewaterhouseCoopers. **Sarah Churchman.**
- UK Film Council. **Marcia Williams.**
- Saphiro Consulting Ltd. **Gillian Shapiro.**



### Las preguntas de la investigación

Buscamos responder conjuntamente a tres preguntas:

- En primer lugar queríamos establecer cuáles son, si es que hay alguno, los **posibles beneficios** de hacer que la diversidad de género tenga un impacto estratégico

y cuáles son las consecuencias si no se consigue este objetivo.

- Queríamos saber cuáles son las **condiciones** necesarias para conseguir un impacto estratégico con la diversidad de género.
- Y finalmente, deseábamos saber si hay algo que **bloquea** a las organizaciones para que consigan beneficios estratégicos de la diversidad.

Para contestar a estas preguntas entrevistamos a 34 directivos y directivas especializados en diversidad y a 16 miembros de consejo de dirección o de nivel ejecutivo equivalente. Participaron en el estudio un total de 34 organizaciones de los sectores público, privado y organizaciones sin ánimo de lucro.



### Compromiso de los equipos directivos

Hemos hablado siempre de la importancia del compromiso de los equipos directivos a la hora de alcanzar igualdad y diversidad, pero, por primera vez, este estudio explica en detalle por qué es tan importante.

Muestra que, a menos que los cargos ejecutivos vean una contribución directa de la diversidad en la consecución





de objetivos estratégicos a corto plazo, es poco probable que apoyen inversiones a largo plazo en diversidad.

Y en cuestiones de diversidad la inversión a largo plazo es esencial porque conseguir muchos de los objetivos de igualdad y diversidad es un camino largo.

## II. LAS ACCIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO PUEDEN APORTAR BENEFICIOS ESTRATÉGICOS

Hemos entrevistado a profesionales de un pequeño número de organizaciones que muestran claramente los beneficios organizativos y de diversidad que pueden obtenerse cuando ésta se sitúa en una posición estratégica.

En un banco de inversión en el que hicimos algunas de nuestras entrevistas, existía una campaña de marketing, vinculada al programa de igualdad de género de la empresa, para aumentar el número de mujeres inversoras. Es decir, se había establecido un vínculo directo entre mejorar el atractivo de la empresa para las empleadas y para las clientas. Las actuaciones en diversidad estaban reforzando objetivos estratégicos para una mayor cuota de mercado. Otra empresa mundial de servicios tenía en marcha una campaña de contratación de trabajadoras en prácticas con objeto llenar el vacío de capacitación existente en todo el sector. Ello permitiría a la organización lograr su estrategia de crecimiento. Era un punto tan im-

portante para la organización que un 5% de las bonificaciones del personal ejecutivo dependía de la consecución de objetivos en el campo de la diversidad.

### Eversheds. Incorporar la diversidad a sus enfoques empresariales

Otro ejemplo presentado recientemente es el de Eversheds. En 2007, este bufete consiguió un acuerdo de 10 millones de libras esterlinas con la empresa multinacional de ingeniería, Tyco. Tyco rechazó a otros 200 bufetes para firmar este acuerdo exclusivo con Eversheds. A principios de este año se ha firmado el acuerdo para un segundo año. Aunque Eversheds afirma haber estado siempre muy comprometido con la igualdad de género y la diversidad, en 2007, decidieron dar un enfoque más estratégico a este tema y coordinaron su estrategia sobre diversidad con la consecución de sus objetivos empresariales fundamentales. En un año, su estrategia sobre diversidad les ha ayudado a consolidar por segundo año su contrato con Tyco, con algunas novedosas innovaciones en el mundo legal. Eversheds recibirá una bonificación de seis cifras si consigue ocho exigentes objetivos de diversidad entre los que se incluye llegar a más de un 25% de socias en la empresa. La directora de diversidad de Eversheds, Caroline Wilson afirma:

**“Esto demuestra claramente que la diversidad puede beneficiar a nuestro negocio y que el modo en que hacemos negocios puede beneficiar a la diversidad”.**

En esta y otras organizaciones encontramos unos pocos elementos comunes que distinguían sus planteamientos sobre igualdad de género de los que encontramos en otras organizaciones.

En primer lugar, contaban con un **fuerte liderazgo ejecutivo** aplicado tanto a los programas de igualdad de género como a vincular dichos programas a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

En segundo lugar, los objetivos de la **contribución estratégica de la igualdad de género** estaban claros.

Sin embargo, en nuestro estudio, sólo encontramos un pequeño número de planteamientos con éxito a la hora de extraer ventajas estratégicas de la igualdad de género. Esto se debe a dos obstáculos habituales:

En primer lugar, **el enfoque a la hora de implantar la igualdad de género.**

Y en segundo lugar, **los papeles y las relaciones entre**





### los profesionales especializados en diversidad y la dirección de las empresas.

Estos obstáculos suponen que sólo 3 de los 34 directivos y directivas especializados en diversidad con los que hablamos sabían describir con claridad en qué medida la diversidad contribuía positivamente a la consecución de los objetivos estratégicos de su organización.

### III. SUPERAR LOS OBSTÁCULOS

Así pues, ¿qué tiene que cambiar para que se consiga un efecto estratégico positivo con la diversidad de género?

#### Ver la diversidad de género como una oportunidad empresarial

En primer lugar, es importante distinguir entre realizar un caso empresarial para la diversidad de género y hacer que la diversidad tenga un impacto estratégico.

El caso empresarial –tal y como lo utilizan las organizaciones que han participado en este estudio– es algo muy teórico que esboza los beneficios que la organización puede obtener de la diversidad.

Nosotros definimos la contribución estratégica que una mayor diversidad de género aporta a una organización como algo bastante diferente. Lo definimos como aquellos **resultados identificables y medibles aportados por la diversidad de género, que han reforzado directamente el trabajo de una organización para lograr sus objetivos fundamentales.**

Los 34 profesionales de la diversidad que entrevistamos sabían describir el caso empresarial para la diversidad en su organización. Los argumentos de los casos empresariales, tales como utilizar la diversidad para mejorar la satisfacción de las personas empleadas, la productividad o la innovación, para cumplir con requisitos legales o ganar la batalla por el talento, han sido cruciales para obtener el interés y apoyo de uno o más de sus directivos o directivas.

Sin embargo, muy pocos profesionales de la diversidad podían proporcionar pruebas de la contribución de sus programas de diversidad en la consecución de objetivos organizativos fundamentales.

#### Intentar realizar desde el principio una contribución estratégica con la diversidad de género

La mayoría de las organizaciones incluidas en este estudio emplean los primeros 3-5 años de su programa de diversidad en eliminar los obstáculos hacia la igualdad y crecer en diversidad de género. Resulta curioso si se tiene en cuenta que, para cualquier otra estrategia, una organización esperaría ver efectos empresariales y organizativos en el mismo periodo de tiempo.

Los ejecutivos y ejecutivas afirmaron estar “*hartos de diversidad*” o confesaron haber perdido el rumbo, ya que les estaba costando mucho que el programa de diversidad diera resultados. Como uno de ellos nos comentó:

**“Sería interesante ver que por fin pasa algo ya sea bueno o malo en lugar de que se trate sólo una continua iniciativa. Por ejemplo, las reservas de petróleo se agotarán, pero la gente está menos convencida de que se agoten las reservas de hombres blancos sanos”.**

Para evitar el cansancio de los cargos ejecutivos con respecto a la diversidad y para mantener su inversión a largo plazo, los resultados de nuestro estudio sugieren la necesidad de alejarse de un enfoque lineal de la diversidad. El enfoque lineal busca abordar la desigualdad, crear una mayor diversidad y agregar sus beneficios en apoyo de los objetivos organizativos.

Nosotros recomendamos que las contribuciones estratégicas primeras que aporta la diversidad y que tienen un efecto claramente demostrable se incorporen a un programa de diversidad desde el principio. Por ejemplo, deberían tenerse en cuenta todas las oportunidades para desarrollar los puntos fuertes de la diversidad para contribuir a ampliar negocio, atraer financiación o mejorar la cuota de mercado. Esto quiere decir que el argumento del caso empresarial se debe también transformar en una conversación estratégica sobre posibles oportunidades empresariales y su realización.

Esto apunta a una importante agenda de desarrollo para los profesionales con el fin de mejorar su enfoque y aumentar las expectativas sobre estándares de práctica. Considerar lo que la dirección ve como estratégico, en lugar de lo que ellos y ellas perciben como estratégico en su propio mundo de la diversidad, es clave.

Nuestro estudio reveló que, por ejemplo, algunos de los argumentos de los casos empresariales que los profesionales de la diversidad proponían, no tenían interés para el personal de la dirección que entrevistamos.

En algunos casos encontramos además una falta de comprensión entre los profesionales de la diversidad y sus equipos directivos sobre qué significa ser estratégico con la diversidad.

Curiosamente, varios de los ejecutivos y ejecutivas que entrevistamos no pensaban que el papel de sus profesionales de la diversidad fuera estratégico, los veían como los que implementan, los que hacen. Mientras que los propios profesionales estaban convencidos de que tenían un papel estratégico.

De modo que, en muchas organizaciones, hay una clara relación disfuncional entre los profesionales de la diversidad y sus líderes ejecutivos y es cuestionable hasta qué punto alguno de dichos profesionales de la diversidad poseen las características y experiencia necesarias para llegar a tener un papel estratégico.



### Garantizar que los y las profesionales de la diversidad poseen todas las capacidades y conocimientos que necesitan

En nuestro estudio, no emprendimos una evaluación rigurosa o completa de las capacidades de los directivos y directivas especializados en diversidad. Simplemente incluimos éste como uno de los factores que hay que considerar a la hora de entender cómo puede lograrse mejor, en la práctica, que la diversidad tenga impacto estratégico.

Los y las profesionales de la diversidad que entrevistamos procedían de distintos orígenes, y muchos de ellos aportaban a su labor disciplinas profesionales tales como contabilidad, marketing o derecho, así como una mezcla de experiencia comercial, industrial, empresarial y de gestión.

La tabla que figura más adelante muestra las capacidades y atributos que los propios profesionales identificaron como importantes para su labor. Todos ellos y ellas daban por hecho que poseían conocimientos y experiencia sobre diversidad y se centraban más en las destrezas que necesitaban para utilizar su conocimiento sobre diversidad de manera efectiva. Dada la importancia de lograr cambios organizativos por medio de su labor, no sorprende que todos se refirieran a lo importante que es la habilidad de influir y comunicarse. Sin embargo, es sorprendente que tan pocos (3) se refirieran a la importancia de poseer habilidades de gestión del cambio. Además,



menos de la mitad (14) se refirieron a la importancia de entender el fundamento empresarial de sus organizaciones para ser efectivos en su labor. No es por tanto sorprendente que la mayoría de nuestros entrevistados y entrevistadas siguieran luchando por obtener un efecto estratégico con la diversidad de género. En cambio, esos 14 profesionales que sí identificaron dicha comprensión como una capacidad importante, describieron también que ya habían trabajado o estaban en ese momento trabajando con otros directivos y directivas de la organización para utilizar la diversidad de género con el fin de generar un impacto estratégico. Describieron de qué manera trabajaban para agregar la igualdad de género y la diversidad a:

- Acceso a nuevos mercados.
- Arrebatar clientes a sus competidores.
- Autenticar la marca registrada de la organización.
- Conseguir ventajas competitivas.
- Entender mejor las necesidades de los clientes y responder a las mismas.
- Ampliar negocio o atraer nuevos clientes.

### Preparar más directivos y directivas especializados en diversidad

Está claro que nuestros altos ejecutivos y ejecutivas no están exentos de responsabilidad a la hora de conseguir ventajas estratégicas de la diversidad. No se nos ocurre ninguna otra área en la que los ejecutivos y ejecutivas inviertan para obtener resultados pero no tengan un papel activo para garantizar que tales resultados se obtienen. En el Reino Unido aún no hemos visto que un director o directora de diversidad se sienta en un consejo de administración. Se trata, por lo tanto de un tema que no sólo afecta, sino que además es responsabilidad de cada consejo de administración y de su presidente o presidenta.

Sin embargo, antes del estudio *“Redefinir la Diversidad”*, no les estábamos pidiendo a nuestros directivos o directivas que fueran “líderes” de la diversidad sino que “defendieran” la diversidad. Sin perdernos en la semántica, el papel del “defensor” o “defensora”, según el estudio, parece un poco paternalista. Revela que los **defensores y defensoras de la diversidad** normalmente no buscan que ésta tenga un impacto estratégico. Su labor principal es de apoyo a los directivos y directivas especializados en diversidad para que logren los objetivos sobre diversidad de la organización. Proporcionan un vínculo entre los y las profesionales de la diversidad y el equipo directivo e influyen en sus colegas del consejo de administración. Al mismo tiempo, en algunas organizaciones sólo hay un defensor o defensora de la diversidad en la



dirección y ellos mismos se sienten a menudo aislados en su papel entre sus colegas.

El estudio concluye que, aunque los defensores tienen un papel importante, necesitamos también **Directores y Directoras Ejecutivos de Diversidad**. Es decir, personal ejecutivo que dirija con iniciativa las cuestiones relativas a la diversidad en su organización, garantice que la organización obtenga beneficios estratégicos de la misma y utilice el conocimiento de los profesionales de la diversidad para ayudarles a conseguir este objetivo. En resumen, el director o directora ejecutiva de diversidad aplica su capacidad de liderazgo y sus conocimientos para obtener beneficios estratégicos de la diversidad.

Desgraciadamente, los directores y directoras ejecutivos de diversidad no crecen en los árboles o en los programas de los másteres en gestión de empresas, que según un estudio que está realizando el Centro Lehman Brothers para Mujeres en las Empresas en la Escuela Empresarial de Londres, generalmente perpetúan el modelo masculino de liderazgo <sup>1</sup>. Por lo tanto, es importante que las organizaciones tengan un rol activo en formar directores y directoras ejecutivos de diversidad. Para ello tienen que:

- Tomar parte activa en el desarrollo, dentro de la organización, de líderes ejecutivos de diversidad tanto en los programas generales de desarrollo de gestión, como en programas específicos de formación en diversidad; y
- Buscar, recompensar y promocionar el conocimiento, experiencia y las cualidades de un director o directora de diversidad.

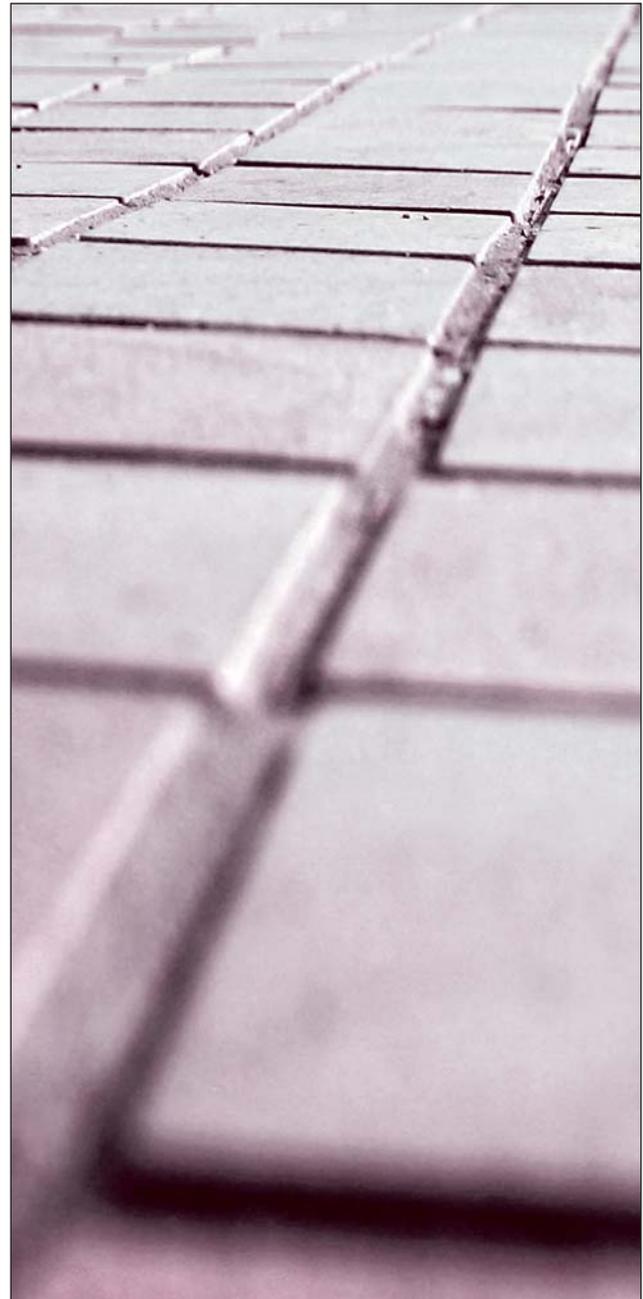
Deberíamos animar a quienes proporcionan desarrollo y educación para la gestión –incluidas escuelas de negocios–, a que cumplan con este objetivo. Pero es también importante que los ejecutivos y ejecutivas con los que ya contamos tengan el apoyo necesario para convertirse en directores y directoras de diversidad. KPMG es una de las organizaciones que está a la altura de este reto.

### El enfoque de KPMG

En el año 2006, KPMG estableció en el Reino Unido un Grupo de liderazgo en diversidad, formado fundamentalmente por socios, incluyendo algunos de los socios más antiguos de la empresa. El Grupo se implicó en el desarrollo y posterior participación en un programa de líderes en diversidad denominado “*Atreverse a ser diferente*”.

El programa retaba a los socios a considerar qué significa ser un director o directora de diversidad y les ayudaba a desarrollar el conocimiento y las capacidades necesarias para llevarlo a cabo. Muchos se sienten ahora con con-

fianza para hablar sobre diversidad con colegas y clientes; pueden retar a colegas, compañeros y compañeras sobre diversidad y generalmente predicar con el ejemplo. No sólo algunos de los socios patrocinan ahora proyectos de diversidad y grupos de acción en sus áreas de negocio sino que están pensando también en diversidad con respecto a sus clientes, reconociendo que hay un beneficio comercial en integrar la diversidad en su trabajo.



**1**

SIMPSON, R. 2006, *Masculinity and Management Education: Feminizing the MBA (Masculinidad y Educación para la Gestión: Feminización de los másteres en Gestión de Empresas)*, Academy of Management Learning & Education, 5(2): págs. 182-193; and KELAN, E. & DUNKLEY JONES, R., 2008, *Gender and the MBA (El género y los másteres en Gestión de Empresas)*, artículo en revisión con la Academy of Management Learning & Education.



#### **IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NUEVOS PASOS**

Nuestro estudio ha reunido algunos ejemplos que muestran cómo la diversidad puede aportar beneficios estratégicos para las organizaciones. Hemos mostrado de qué manera algunos ejecutivos y ejecutivas han visto el potencial estratégico de la diversidad y cómo han aplicado su capacidad de liderazgo para obtenerlo. Pero los obstáculos, que hemos identificado, para obtener beneficios estratégicos de la diversidad nos ayudan a entender por qué algunas organizaciones no consiguen mantener su inversión en diversidad a largo plazo.

Entre todos hemos establecido un marco de cinco cambios que creemos puede eliminar las barreras que este estudio ha identificado.

##### **Acción 1.**

###### **Garantizar beneficios estratégicos inmediatos**

El primer cambio debe ser considerado expresamente por profesionales de la diversidad y otros profesionales que influyen y diseñan programas sobre diversidad. Recomendamos que estos programas pasen de realizar un único caso empresarial teórico sobre diversidad a establecer una serie de oportunidades estratégicas concretas desde el principio.

Recuérdese cómo una empresa de servicios financieros que figura en nuestro estudio percibió la segmentación del mercado y se dirigió a las mujeres como mercado de clientes sin explotar, en el que vio una oportunidad estratégica para mejorar su cuota de mercado.

Recomendamos que se abandone el enfoque lineal para la consecución de la diversidad en favor de la búsqueda de oportunidades estratégicas desde el principio. Creemos que esto puede contribuir a asegurar la inversión a largo plazo en diversidad.

##### **Acción 2.**

###### **Medir el éxito estratégico**

El segundo cambio va dirigido a que todas las organizaciones con un programa de diversidad establezcan una serie de medidas claras, desde el principio, para cuantificar, no sólo el progreso de la organización en la consecución de objetivos de diversidad, sino también el impacto que tiene en la consecución de objetivos estratégicos fundamentales.

Existen herramientas a disposición de las organizaciones para ayudarles a medir su progreso en diversidad, pero hay muy poca orientación sobre cómo medir la contribución estratégica de la diversidad. Este es un reto no sólo para los profesionales de la diversidad y la comunidad investigadora sino también para los directores financieros y para sus organizaciones profesionales.

##### **Acción 3.**

###### **Desarrollar la capacidad estratégica de los profesionales de la diversidad**

Hemos comprobado que no todos los profesionales de la diversidad poseen todas las características necesarias para conseguir que la diversidad tenga un impacto estratégico. Además, tampoco está claro dónde podrían formarse. Sin un camino profesional o un marco de competencias claro, sigue habiendo un gran vacío a este respecto.

En este estudio no hemos realizado una evaluación completa de competencias de los directivos o directivas especializados en diversidad con los que hablamos. Pero hay dos características que se han revelado como notablemente importantes –la capacidad de influir y la comprensión del mercado, de la industria o del sector–.

##### **Acción 4.**

###### **Preparar más directores y directoras ejecutivos de diversidad**

Quizá por primera vez a la hora de considerar el futuro de la diversidad, este estudio ha situado a los altos ejecutivos y ejecutivas del Reino Unido en el primer plano de la discusión. Los defensores y defensoras de la diversidad, tal y como existen en la actualidad, tienen un papel importante en el apoyo a los objetivos de diversidad e igualdad. Pero este estudio requiere que haya más directores y directoras ejecutivos de diversidad en los equipos directivos. Es decir, personal ejecutivo que trate la diversidad como trataría cualquier otra cuestión empresarial y busque de manera específica obtener una contribución estratégica de la misma. Piénsese por un momento en la organización de nuestro estudio en la que cada miembro del consejo de administración tiene una bonificación del 5% relacionada con la consecución de objetivos de diversidad por que éstos son cruciales para lograr los objetivos de crecimiento de la organización.

##### **Acción 5.**

###### **Trabajar juntos en estrecha colaboración**

Nuestra última llamada a la acción se centra en algo muy práctico –que puede empezar desde mañana–. Nuestro estudio muestra que la colaboración estrecha entre altos ejecutivos y ejecutivas y profesionales de la diversidad es un elemento esencial para obtener beneficios estratégicos de la diversidad.

Nuestro estudio sugiere que es necesario un acuerdo de colaboración claramente definido entre los ejecutivos y ejecutivas y sus asesores y asesoras de diversidad, estableciendo cuál va a ser la labor de cada uno de ellos, en qué medida serán responsables de su consecución y cómo se medirán y demostrarán sus aportaciones. Nuestro informe incluye el marco completo de colaboración.

# Nota

## aclaratoria

A petición del autor,  
el profesor Javier López Sánchez,  
profesor Titular de Derecho Procesal,  
en la Facultad de Derecho  
de la Universidad de Zaragoza,  
que el artículo de su autoría, titulado  
*“Las reglas de carga de la prueba  
en la Ley Orgánica para la Igualdad  
Efectiva de Mujeres y Hombres”*,  
publicado en el número 23  
de AEQUALITAS,  
fue redactado siguiendo  
una corrección de  
lenguaje no sexista  
realizada por la editorial,  
y de la que él no es responsable.

# Las SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 13/2009, de 19 de enero, sobre las cuotas electorales

## CONTENIDO, RECEPCIÓN Y CONSECUENCIAS

POR IGNACIO TORRES MURO.  
Catedrático de Derecho Constitucional  
de la Universidad Complutense de Madrid.  
Del Cuerpo de Letrados del Tribunal Constitucional.

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LAS SSTC 12/2008, DE 29 DE ENERO, Y 13/2009, DE 19 DE ENERO. PRINCIPALES TESIS
- III. LOS COMENTARIOS DE LA DOCTRINA. UNA RECEPCIÓN CRÍTICA
- IV. UN PROBLEMA NO ZANJADO. LAS CUOTAS ELECTORALES Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL
- V. A MODO DE CONCLUSIÓN. EL TRIBUNAL HA HABLADO. EL DEBATE SIGUE

## I. INTRODUCCIÓN

La opción de las personas que legislan en el estado y en las autonomías, de introducir en la normativa electoral española reglas sobre la composición equilibrada de las listas electorales, de manera que el número de personas candidatas de un sexo no pueda ser llamativamente superior al del otro, ha sido discutida en debates académicos y políticos de los que esta revista se ha hecho eco frecuentemente. Aquí nos vamos a ocupar, sin embargo, de otra de sus consecuencias: la que se deriva del hecho de que esas medidas se hayan combatido mediante la interposición de recursos y cuestiones de inconstitucionalidad que han dado lugar, hasta ahora, a las dos decisiones que se citan en el encabezamiento, sentencias en las que se analizan a fondo muchos de los problemas que plantean las llamadas cuotas electorales, ese ejercicio de acción positiva para superar estados crónicos de alegadas discriminaciones de hecho.

Intentaremos dar cuenta del contenido de las mismas, y de algunas de las reacciones que se han producido en la academia al respecto, en un debate que, a nuestro juicio, puede alcanzar mayor altura teórica que la que hay que exigir a una resolución del Tribunal Constitucional. Por fin, resaltaremos como el problema, en estos niveles, está lejos de poder considerarse como zanjado, pues entendemos que continúan abiertos algunos interrogantes de gran interés para los principios generales del derecho constitucional.

Realizar estas tareas con brevedad, y sin perder agudeza, es nuestro objetivo. El lector de lo que sigue deberá juzgar si lo hemos conseguido.

## II. LAS SSTC 12/2008, DE 29 DE ENERO, Y 13/2009, DE 19 DE ENERO. PRINCIPALES TESIS

La exposición de las tesis de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre cuotas bien puede limitarse a hacer una amplia referencia a las de la



primera, pues la segunda, con una pequeña excepción de la que nos ocuparemos más adelante, se centra prácticamente en reiterar lo que se dijo en aquella <sup>1</sup>. Es por ello que las remisiones a los fundamentos jurídicos correspondientes se hacen al contenido de la más antigua.

Resulta necesario recordar primero, sin embargo, que la STC 12/2008, de 29 de enero resolvió un recurso de inconstitucionalidad y una cuestión de inconstitucionalidad interpuestos contra la reforma de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General (en adelante LOREG), efectuada en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), que introducía el principio de presencia equilibrada en las listas electorales (60-40), y que la STC 13/2009, de 19 de enero, hizo lo propio con un recurso de inconstitucionalidad contra la Ley 4/2005 del Parlamento Vasco para la igualdad de mujeres y hombres, que, entre otras medidas, fijaba la paridad absoluta (50-50) también en las listas electorales, reformando la normativa electoral de esa Comunidad Autónoma (Leyes 5/1990, de Elecciones al Parlamento Vasco y 1/1987, de Elecciones para las Juntas Generales).

Ambas sentencias salvan la constitucionalidad de las medidas. En primer lugar, se basan en la existencia en nuestro texto constitucional de un artículo 9.2 que dispone que, en materia de igualdad, no solamente es preciso alcanzar la formal, sino también la sustantiva. De su jurisprudencia anterior deduce el TC que la persona que legisla debe actualizar y materializar la efectividad que se proyecta, entre otras realidades, en el ámbito de la representación, haciendo de la igualdad no sólo un instrumento para facilitar la participación efectiva de todos en la dirección de los asuntos públicos, sino teniendo en mente la misma como un elemento definidor de la noción de ciudadanía (FJ 4).

Los partidos políticos aparecen como el cauce válido para lograr esa igualdad sustantiva. La composición equilibrada de las listas hace que sea real la efectividad en el disfrute de los derechos que



exige el art. 9.2 CE, y ello porque estamos ante una acción que afecta a los dos sexos de la misma forma, porque la libertad de elaboración de candidaturas no es absoluta, y porque el fin que se intenta conseguir es legítimo, y el instrumento empleado para tal cometido razonable, y no vulnerador de ningún derecho fundamental (FJ 5).

La alegada lesión de los artículos 6 y 22 CE se contesta por el Tribunal argumentando que los motivos que llevan a impugnar las normas controvertidas no se refieren a las facetas clásicas del derecho de asociación (libertad de crear y de adscribirse, de no asociarse y de dejar de pertenecer, libertad de organización y funcionamiento internos, y facultades de los asociados frente a las asociaciones) sino que obedecen a aspectos relacionados con la libertad de actuación externa (presentación de candidaturas) que pueden ser limitados por los motivos antes expuestos sin que se vulnere el art. 22 CE.

En el FJ 6 aborda el TC el problema de la posible lesión de las libertades ideológica, y de expresión, de las agrupaciones políticas, por las medidas ya conocidas, concluyendo que no se vul-

**1**

No hay que olvidar tampoco que las normas de la LOI, que reforman la LOREG, ya fueron puestas a prueba con motivo de los recursos de amparo electoral derivados de la celebración de las elecciones municipales en mayo de 2007. Entonces el Tribunal Constitucional dictó una resolución, la STC 127/2007, de 22 de mayo, en la que se eludía el problema de fondo, pero se hacían algunas manifestaciones interesantes que vinieron a dar pistas sobre cuales podían ser las posturas a adoptar en ese entonces futuro que ya se ha hecho presente.

**2**

“Representación política y democracia paritaria (A propósito de la sentencia del TC 12/2008, de 29 de enero)”; en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, nº 12 (2008); pág. 211 y ss.

**3**

Op. cit. en nota anterior, pág. 215.



neran dichas libertades en general, ni las de aquellos partidos que profesen un ideario “feminista” o “machista” en particular, recordando que estos pueden seleccionar a quienes mejor crean oportuno para la defensa de sus programas electorales en las instituciones para las que sean elegidos, siempre cumpliendo con las cuotas estipuladas legalmente, y volviendo a matizar, una vez más, que la libertad de los partidos a la hora de confeccionar sus listas no es absoluta o ilimitada.

Por lo que respecta a las posibles repercusiones de toda esta doctrina en lo que se refiere a las agrupaciones de electores, que se diferencian de los partidos políticos, el TC afirma que ni unos ni otros son titulares del derecho de sufragio pasivo, y los miembros de una de aquellas no candidatos ejercen el derecho de participación en los asuntos públicos lato sensu, pero no el específico derecho de participación consistente en concurrir como candidatos en unas elecciones, que no comprende la facultad de formar candidaturas con libertad plena, sino en las condiciones fijadas por la ley, entre las que es legítimo que figure el principio de composición equilibrada, que encuentra fundamento en el art. 9.2 CE. En conclusión, las medidas impugnadas, en su aplicación a las agrupaciones de electores, superan el canon de proporcionalidad por ser su finalidad legítima, de acuerdo con el art. 9.2 CE, y resultar razonables y adecuadas a la finalidad perseguida.

En el terreno de la igualdad, y el derecho de sufragio pasivo y activo de los ciudadanos, el Tribunal pretende conciliar las regulaciones cuestionadas con el texto constitucional. En su manera de ver las cosas (FJ 9) las medidas que se discuten aseguran la igualdad pues plasman un criterio que se refiere indistintamente a los candidatos de uno y otro sexo. Además, y respecto al derecho de sufragio pasivo, el TC aclara que el art. 23.2 CE no incorpora entre sus contenidos un derecho fundamental a ser propuesto o presentado como candidato o candidata en unas elecciones. En cuanto al derecho de sufragio activo el Tribu-

nal razona que del mismo no puede derivarse un derecho subjetivo de la ciudadanía a una concreta composición de las listas electorales.

El FJ 10 cierra la argumentación del TC poniendo en relación la posible fragmentación del cuerpo electoral con el art. 23.1 CE, y no aprecia ni la quiebra de la categoría de “ciudadano” ni tampoco que el interés general se disuelva en un conjunto de “intereses parciales o por categorías”, ya que el principio de composición equilibrada no impone un vínculo especial entre personas electoras y elegibles ni divide al cuerpo electoral en función del sexo: los candidatos elegidos seguirán representando al conjunto del electorado y no a aquellos de su propio sexo. Distingue también entre “pueblo soberano” y “cuerpo electoral”, sosteniendo que los ciudadanos componentes de este último no gozan de más derechos que los que la norma fundamental les reconozca y garantice, por lo que deberán estar a los requisitos estipulados legalmente para formar parte de dicho “cuerpo electoral”.

Para cerrar esta esquemática exposición de las tesis del Tribunal, hay que hacer referencia a la sostenida en el FJ 11 de la STC 13/2009, de 19 de enero, según la cual estas medidas sólo se justifican en la realidad de las circunstancias sociales del momento en que se adoptan, de manera que su misma eficacia habrá de redundar en la progresiva desaparición del fundamento constitucional del que ahora disfrutan. Se trata de unas sólo constitucionalmente aceptables en tanto que coyunturales, en cuanto responden a la apreciación por la persona legisladora de una situación determinada.

No han faltado disensiones dentro del Tribunal, concretamente las manifestadas por el magistrado Jorge Rodríguez-Zapata en sendos votos particulares a las sentencias citadas. En ellos se centra en la crítica de la introducción de la paridad por ley, y en considerar lesionado el concepto clásico de representación porque se interpone entre la soberanía y la categoría de ciudadano la condición se-

xual, inaugurando un nuevo modelo de dudosa legitimidad constitucional. Argumenta también que las medidas de acción positiva suelen estar llamadas a ser realizadas por los partidos políticos y son de carácter temporal estando encaminadas a garantizar una igualdad de oportunidades, no de resultados. Considera que se lesionan los derechos de sufragio pasivo y de asociación, vulnerando la libertad ideológica y de autoorganización de los partidos políticos. Todas estas cuestiones deberían hacernos reflexionar sobre la necesidad de un mayor consenso a la hora de reformar aspectos estructurales de la democracia, más allá de las mayorías parlamentarias coyunturales y puntuales.

### III. LOS COMENTARIOS DE LA DOCTRINA. UNA RECEPCIÓN CRÍTICA

Vistos los rasgos generales de la jurisprudencia del TC en materia de cuotas electorales, podemos pasar a exponer cuáles han sido las posturas que se han desarrollado en la doctrina como reacción a la misma, posturas que a veces son consecuentes con las que se mantenían en los debates previos a los pronunciamientos del Tribunal. Han participado en las discusiones diversos autores, con puntos de vista en algunos casos divergentes, producto, sin duda, de las diferentes maneras en las que se puede abordar el problema.

Por empezar por quienes se han mostrado más condescendientes con las soluciones adoptadas, podemos citar a Ángela Figueruelo Burrieza, quien en su comentario a la STC 12/2008, de 29 de enero<sup>[2]</sup>, aparece como globalmente de acuerdo con la misma, y muy crítica con los recurrentes, afirmando que “no podemos seguir utilizando y defendiendo un concepto de representación política periclitado con el único afán de conseguir que sea declarada inconstitucional una disposición normativa de rango legal que no refleja la opción política que sostiene el partido mayoritario en la oposición parlamentaria”<sup>[3]</sup>.



En su opinión “*el principio de igualdad formal ante la ley como punto de partida es insuficiente para conseguir la igualdad real y efectiva como punto de llegada en la participación de las mujeres en democracia... (y) ...el principio de presencia equilibrada no busca candidatos de cuota sino que en pro de la dignidad humana pretende que las mujeres estén en el poder ‘representando a todos, hombres y mujeres’, demostrando su valía personal y consolidando la dignidad humana como núcleo total de los derechos fundamentales*”<sup>4</sup>.

Para ella “*una sociedad plural debe quedar reflejada en el seno de las instituciones, y razones igualitarias exigen que los representantes –que están por los representados en el poder– integren en el contenido de las normas los intereses de una sociedad formada por mujeres y hombres que son los representados*”<sup>5</sup>. Las medidas cuestionadas no son sino “*un primer paso destinado a conseguir un objetivo más ambicioso consistente en que la mujer avance en la consecución de cuotas de poder político hasta equiparar su posición a la que actualmente ocupan los varones*”<sup>6</sup>.

Si acaso, esta autora echa de menos más contundencia, pues le hubiera gustado “*encontrar una mayor fuerza argumentativa en los fundamentos jurídicos de la Sentencia comentada, sobre todo en lo que se refiere al significado de la representación política en el siglo XXI. Porque creemos que ahí es donde se halla el nudo gordiano de la cuestión debatida*”<sup>7</sup>. Buen apoyo ha encontrado, sin embargo y en general, la postura del TC en la profesora de Salamanca.

En una línea también de apoyo, con matices, a las soluciones adoptadas por la STC 12/2008, se encuentra asimismo la profesora Paloma Biglino, que ya había intervenido repetidas veces en el debate sobre estas materias, y que firma otro de los principales comentarios que se han publicado<sup>8</sup>, en el que, en general, se muestra de acuerdo con el TC, sin dejar de hacer, al hilo de la reflexión sobre las decisiones de éste, nuevas aportaciones de interés.

Para ella la polémica de las cuotas –o de la presencia equilibrada, como prefiere decir– “*en nuestro país, se ha visto empañada por razones que no son de carácter exclusivamente técnico*”<sup>9</sup>, observación en la que no cabe sino estar de acuerdo, puesto que son muchos los componentes viscerales del debate alrededor de las mismas. Partiendo de esa base, sostiene que se ha dado en el caso de la legislación cuestionada una limitada afectación a derechos fundamentales, y repasa las respuestas del Tribunal respecto a la alegada vulneración del art. 23 CE y la invocación del principio de igualdad.

Al hilo de esa exposición afirma que “*las listas de composición equilibrada no suponen un paso atrás en la incorporación de las mujeres a la vida política, sino que, al contrario, suponen una garantía a favor de la misma. A la hora de valorar la medida hay que estar a lo dispuesto en la propia norma y no a los efectos que puede producir en un supuesto muy determinado*”. El argumento de que con ellas no es posible elaborar listas exclusivamente de mujeres “*no vale, simplemente, porque generaliza lo que es, únicamente, un caso concreto*”<sup>10</sup>.

Igualmente, se muestra crítica con el argumento de que dichas listas impongan una obligación de resultado, una de las principales objeciones de los recurrentes. Y ello porque “*son cerradas, pero no imponen un sistema de alternancia, sino que el equilibrio ha de mantenerse en tramos de cinco puestos*” y, además, “*porque en el proceso electoral lo que decide el resultado no es la presentación de candidaturas, sino el sufragio popular. Para resultar elegido no basta con estar incluido en una lista, sino que además ésta debe obtener la mayoría de los votos*”<sup>11</sup>.

Más matizadas son sus reflexiones respecto a la presunta vulneración por la ley de la libertad de los partidos políticos, y ello porque “*la confección de las candidaturas constituye el acto más significativo de los que se elaboran en el seno de los Partidos y conforme a los procedimientos previstos en los propios estatutos*”<sup>12</sup>, lo que debía haber llevado al TC a una exposición más ordenada y

**4** Op. cit. en nota 2, pág. 217.

**5** Op. cit. en nota 2, pág. 218.

**6** Op. cit. en nota 2, pág. 222.

**7** Op. cit. en nota 2, pág. 224.

**8** Nos referimos a su artículo “Variaciones sobre las listas electorales de composición equilibrada (Comentario a la STC 12/2008)”; en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n° 83, (2008); pág. 277 y ss.

**9** Op. cit. en nota anterior, pág. 278.

**10** Op. cit. en nota 8, págs. 287-288.

**11** Op. cit. en nota 8, pág. 289.

**12** Op. cit. en nota 8, pág. 291.

**13** Op. cit. en nota 8, pág. 293.

**14** Op. cit. en nota 8, pág. 294.

**15** Todas las citas tomadas de op. cit. en nota 8, págs. 294-295.

**16** “La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero”; en *Revista de Estudios Políticos* (n.e.), n° 142, (2008), págs. 105-137.

**17** “Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero, sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; en *Teoría y Realidad Constitucional*, n° 22 (2008), págs. 91-104.

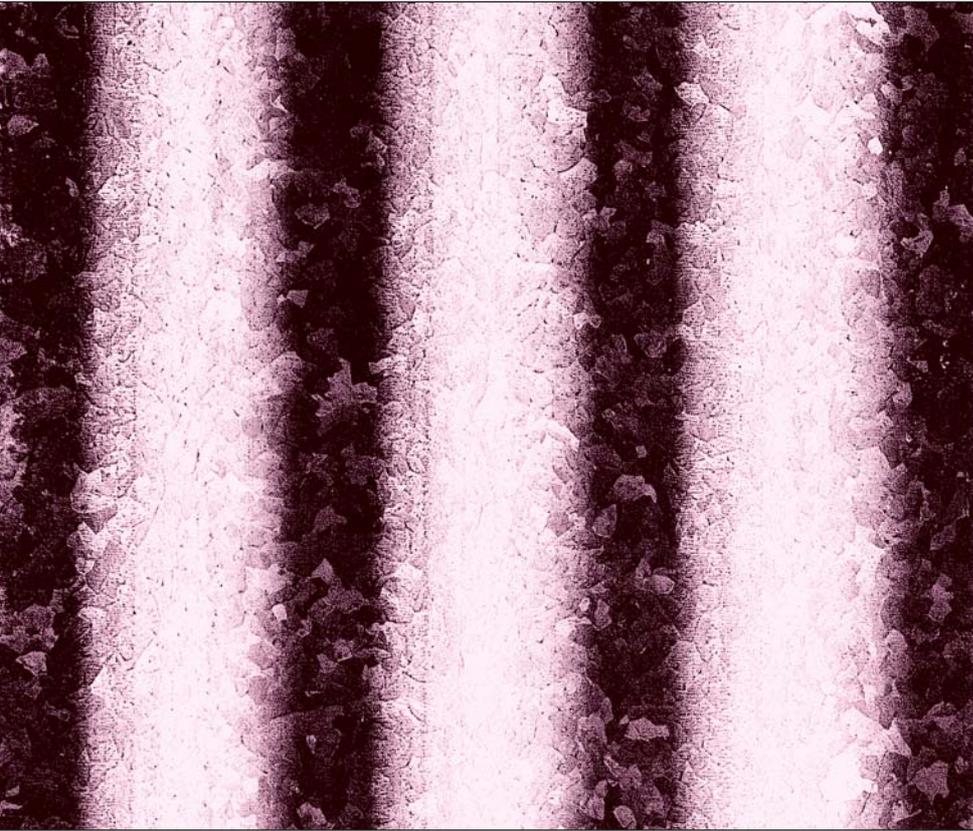
**18** Op. cit. en nota 17, pág. 620.

**19** Op. cit. en nota 16, pág. 129.

**20** Op. cit. en nota 16, pág. 130.

**21** Op. cit. en nota 16, pág. 133.

**22** Op. cit. en nota 17, pág. 623.



menos fragmentaria de su doctrina, doctrina en la que se “relativiza la incidencia que tiene el art. 44 bis. 1 de la LOREG sobre los derechos fundamentales recogidos”<sup>14</sup> en los artículos 22 y 16 CE.

Tampoco deja de lado la profesora vallisoletana el tema más trascendente, reconociendo que “no resulta sencillo argumentar (ni, por supuesto, contraargumentar) sobre un suelo tan resbaladizo como es la noción de representación”, pero afirmando que “las listas de composición equilibrada no sólo no alteran esta noción de representación (la clásica, decimos nosotros) sino que, bien mirado, ni tan siquiera la afectan”<sup>15</sup>, porque no se divide “en categorías al cuerpo electoral ni, mucho menos, al pueblo soberano, simplemente porque no inciden en ninguno de ambos. El requisito de equilibrio numérico se impone a los candidatos, pero no a los votantes”. Para ella “sólo es posible considerar que la nueva exigencia es contraria al principio democrático si se parte de un presupuesto implícito y manifiestamente erróneo, esto es, que los cargos electos corresponden, por derecho natural, sólo a uno de

los géneros”. Concluye el análisis de este problema recordando que tampoco se pone “en cuestión el carácter colectivo y libre del mandato” puesto que el que “las listas deban estar compuestas por hombres y mujeres no supone, en absoluto, que éstos se limiten o resulten obligados a representar únicamente a las personas de su mismo género”<sup>16</sup>.

Otra autora de la que cabía esperar reflexiones interesantes, dada su dedicación a estos temas, era la profesora Martínez Alarcón. Las ha hecho en dos artículos publicados en el año 2008. El primero sobre la LOI, y la STC 12/2008<sup>16</sup>, y el segundo más centrado en la decisión del TC<sup>17</sup>. En ambos, tras una exposición general sobre las circunstancias del caso, levanta su voz contra algunos aspectos de la manera de razonar del Tribunal, y sus conclusiones.

En concreto, considera que la medida de las cuotas es desproporcionada y lesiona los derechos de los partidos políticos. Para ella “se acerca peligrosamente a lo que bien pudiéramos calificar como una actitud dirigista por

parte del poder público, que busca la imposición de una opinión dominante durante los procesos de constitución del poder constituido legislativo y que, en esencia, resulta incompatible con el reconocimiento de un Estado democrático (por definición, plural)”<sup>18</sup>.

En su opinión “resulta altamente discutible que la elaboración de candidaturas electorales no constituye una manifestación de la libertad de organización y funcionamiento interno de los partidos políticos”<sup>19</sup> hasta el punto de que “las afectaciones que impone la medida en el derecho fundamental de asociación política y, a su través, en el valor del pluralismo político, son tan relevantes que ... permiten concluir con la desproporción y consiguiente inconstitucionalidad de la medida”<sup>20</sup>.

La profesora de Albacete considera que “esta modalidad de leyes de paridad electoral, radical en cuanto a sus consecuencias, resulta excesiva (no proporcional)... (porque) ... cuando se obliga a un partido a adoptar decisiones incompatibles con su identidad programática o cuando puede quedar excluido del proceso electoral como consecuencia de la imposibilidad de respetar unas cuotas, y cuando un conjunto (por pequeño que sea) del cuerpo electoral no se siente representado por ninguna opción política como consecuencia de una imposición legislativa, se produce un sacrificio desproporcionado”<sup>21</sup>.

No dejan de ser interesantes, por otra parte, sus reflexiones sobre la afectación al principio de representación política que pudieran suponer las medidas que se cuestionan. Para esta autora si se las entiende como “un instrumento provisional destinado a dar satisfacción al principio de igualdad sustancial en el acceso al cargo representativo, no quiebra el concepto de representación política que estableció nuestro constituyente sustituyéndolo por un modelo de representación de intereses de categoría”<sup>22</sup>. Sin embargo, si la “la medida se plantea entendida en términos definitivos, como un fin en sí misma considerada, con vocación de permanencia en el tiempo”, porque hombres y mujeres



no aparecen como “intercambiables durante el proceso de la representación política”, dándose una “comprensión corporativa de la función representativa por razón de sexo”, la misma “resulta ajena al modelo vigente del principio de representación política que desarrolla nuestro texto constitucional y exigiría, en su caso, una reforma previa del mismo”<sup>23</sup>.

El comentario de la STC 12/2008, de 29 de enero, ha ocupado también a Ignacio Álvarez Rodríguez y al autor de estas líneas. Ambos han publicado conjuntamente un artículo sobre la misma<sup>24</sup>, y el primero ha escrito sobre el tema en solitario<sup>25</sup>. En los dos trabajos se presentan las tesis del TC y se aborda la reflexión sobre algunos de sus aspectos. Preocupan a estos autores tanto la utilización del art. 9.2 CE, como la supuesta lesión de las libertades de los partidos, pasando por las relaciones entre el derecho a la igualdad y el derecho de sufragio activo y pasivo, y los efectos sobre el concepto de representación.

Respecto al primer asunto (art. 9.2 CE) critican que el Tribunal se apoye “en un precepto... sobre cuya capacidad de servir de base a políticas precisas” albergan serias dudas, y que “en el altar de la igualdad sustancial parece pudieran estarse sacrificando los contenidos esenciales de derechos fundamentales tan decisivos en un sistema democrático como ...el derecho de sufragio o el derecho a la igualdad”<sup>26</sup>. Para ellos aquel “no puede convertirse en una patente de corso para retorcir enunciados constitucionales... y su uso... es... sospechoso de una debilidad que lo hace abierto a la crítica”<sup>27</sup>.

Las libertades de los partidos les llevan a reflexionar sobre lo sumario de los razonamientos del Tribunal en estos terrenos, afirmando que “no se entiende como no se garantiza a los grupos políticos la libertad plena en la formación de sus candidaturas... y no se nos diga que los partidos deben respetar otras reglas para participar en la competición electoral, porque esas otras reglas... tienen una influencia mucho menor que la de la composición

equilibrada en las libertades de aquellos”<sup>28</sup>. Por otra parte, cerrar el paso a que partidos machistas o feministas radicales “expresen sus posiciones ideológicas mediante la presentación de candidaturas que no respeten el equilibrio, es una actitud sobre cuya constitucionalidad existen dudas más que fundadas, que el TC se ha quitado de encima de un plumazo”<sup>29</sup>.

En materia de igualdad y derecho de sufragio activo y pasivo echan los autores en falta “una doctrina más clara por parte del TC sobre las acciones positivas”<sup>30</sup>. Argumentan, asimismo, que la expresión “con los requisitos que señalan las leyes” (art. 23.2 CE) debiera interpretarse de forma restrictiva, limitando el albur legal a la estipulación de unas causas mínimas que limitarían el derecho de sufragio pasivo y dejando a “los partidos políticos... la libre selección de las candidatas y candidatos que estimen oportuno”<sup>31</sup>.

En cuanto al acceso en condiciones de igualdad a los cargos públicos no hay que olvidar, para Álvarez y para mí mismo, que el requisito de la composición equilibrada “opera en una realidad de listas cerradas y bloqueadas” de modo que “la igualdad de oportunidades torna en igualdad de resultados, adjudicando casi de forma automática puestos en las diferentes candidaturas”. El resultado “es la consecución del puesto para acudir a las elecciones dentro de la lista electoral correspondiente” lo que “conduce a la limitación del sufragio pasivo”<sup>32</sup>.

En el tema de las repercusiones sobre la representación política razonamos en dicho artículo que la filosofía clásica de la soberanía nacional “se basa en la generalidad, en la abstracción, en lo universal, en definitiva, en la categoría ciudadana, categoría por excelencia ciega al sexo, la raza o a cualquier otra condición social, política o personal”<sup>33</sup>, y que, aunque no se quiebre de forma directa el cuerpo electoral, el “aroma” (*fumus*) es el de “introducir ciertos sesgos ‘corporativos’ que podrían empezar a agrietar el concep-

to de representación política manejado por nuestra Constitución”<sup>34</sup>.

#### IV. UN PROBLEMA NO ZANJADO. LAS CUOTAS ELECTORALES Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Con este breve repaso a las afirmaciones del Tribunal en las sentencias citadas, y a las reacciones más importantes de la doctrina española, hemos querido centrar una discusión que, como acabamos de ver, está lejos de poder considerarse como zanjada, por lo menos en el plano doctrinal, puesto que no somos tan formalistas como para pensar que *Roma locuta* (Corte Constitucional en este caso), *causa finita*. El debate puede continuar perfectamente, aunque el TC haya convalidado la constitucionalidad de las listas de composición equilibrada, entre otras cosas porque, como hemos visto, hay quien sostiene que sus argumentaciones son susceptibles de crítica.

La LOI ha sido bendecida, en este aspecto, por nuestra más alta instancia jurisdiccional, y, por tanto, se han eliminado las dudas sobre su utilización en las diversas elecciones. Lo mismo ha pasado con la legislación vasca. Ello no quiere decir, sin embargo, que los estudiosos no podamos seguir planteándonos problemas, entre otras cosas porque aquello de que la Constitución es lo que es el Tribunal Constitucional dice que es, constituye una buena transposición de una brillante frase de origen norteamericano, pero está lejos de ser la verdad revelada, desde el momento en que las apreciaciones del TC quedan sujetas a la crítica de todo tipo como las de cualquier otra institución estatal.

Dicho debate, por otra parte, puede alcanzar una altura que le está vedada a la argumentación forense, y eso es precisamente lo que queremos hacer en el espacio que nos queda. Rectificamos, no tanto eso sino de una manera más modesta apuntar los asuntos que entendemos que aún no están claros en el problema que nos ocupa.



**23**  
Op. cit. en nota 17, pág. 624.

**24**  
“Iguales, pero separados. Las cuotas electorales ante el Tribunal Constitucional (STC 12/2008), de 29 de enero”; en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, n.º 7 (julio 2008), págs. 13-40.

**25**  
“¿Democracia inacabada? Igualdad de género, cuotas electorales y Constitución en el ordenamiento jurídico español?”; en *CEF Legal Revista Práctica de Derecho*, núms. 91-92 (2008), págs. 71-114.

**26**  
Op. cit. en nota 24, pág. 29.

**27**  
Op. cit. en nota 28, pág. 30.

**28**  
Op. cit. en nota 28, pág. 33.

**29**  
Op. cit. en nota 28, pág. 33.

**30**  
Op. cit. en nota 28, pág. 35.

**31**  
Op. cit. en nota 28, pág. 36.

**32**  
Op. cit. en nota 28, págs. 36-37.

**33**  
Op. cit. en nota 28, pág. 38.

**34**  
Op. cit. en nota 28, pág. 39.

En primer lugar, plantearnos si la admisión de este tipo de medidas supone un cambio radical en nuestra concepción de la democracia, tal y como ha sido entendida hasta ahora, cambio basado en dotar de una trascendencia política, que va más allá de su presencia en la realidad social, a la separación de la humanidad en dos sexos. Es lo que se quería expresar sintéticamente en el encabezamiento del título del artículo que publicamos junto a Ignacio Álvarez (*“Iguales, pero separados”*). Las dudas que nos asaltan frente a ciertas concepciones del feminismo que entienden que mujeres y hombres no son intercambiables en el proceso político.

No creemos que sea así y, desde luego, esta ha sido la postura constitucional corriente en los últimos tiempos, y la que se expresa en los textos constitucionales contemporáneos, de modo que para ir más allá parece que sería preciso replantearse tanto la teoría como la normativa jurídico-política en estos campos. Partiendo de la radical igualdad mujer-hombre, proclamada ya en todas las normas constitucionales de nuestro entorno, una visión de la sociedad dividida en dos grandes bloques,

dependiendo del sexo, es una visión incompatible con los avances del constitucionalismo moderno y, desde luego, con la CE de 1978.

Habría, por tanto, que empezar el debate yendo a las raíces del mismo y preguntándonos si estamos dispuestos a sacar todas las consecuencias posibles (e incompatibles con la doctrina política actual) de esa división, vista como tan trascendente a la hora de organizar nuestro entramado jurídico-representativo.

Bajando un escalón en el nivel del discurso podemos abordar temas más concretos que creemos que siguen sin estar claros. En primer término el juego de la igualdad real y efectiva, un asunto que determinadas declaraciones constitucionales ponen sobre el tapete. De lo mucho que se ha escrito sobre el principio/derecho de igualdad, y del protagonismo que ha adquirido en las sociedades contemporáneas, puede deducirse que el salto de la despectivamente llamada igualdad formal a la, bendecida por algunos como el último grito de la moda, igualdad real y efectiva se presenta como una acrobacia en



la que prácticos y teóricos corren un serio riesgo de romperse la crisma, llegando a conclusiones incompatibles con los principios democráticos y, ¿por qué no decirlo?, liberales que están en el sustrato de todo nuestros ordenamientos, tal y como fueron concebidos hace ya bastante tiempo. Si se quiere superarlos definitivamente, operación destinada a someternos a sistemas dudosamente constitucionales, dígase con toda claridad para poder articular una defensa, que sin duda sería sencilla de elaborar, de una situación en la que la igualdad real y efectiva puede complementar, pero nunca arrumbar, al tradicional principio de igualdad, que aún tiene mucho que decir en las sociedades democráticas de nuestros días. Creemos sinceramente que a estos intentos de superar la igualdad formal les queda aún mucho camino por recorrer y que, en todo caso, su función debe ser la de matizar un principio que sigue siendo fundamental para entender los ordenamientos que pueden calificarse de constitucionales.

Respecto a las libertades de los partidos coincidimos con la mayoría de la doctrina en que este es un punto especialmente importante, dada la condición de instrumentos fundamentales de participación que tienen los mismos en las democracias contemporáneas, que no pueden sino constituirse en los que se han llamado Estados de Partidos. Las limitaciones a la libertad de acción de estos, como las que se derivan de la introducción del principio de composición equilibrada de las listas electorales, deben ser siempre miradas con sospecha. Los razonamientos del Tribunal Constitucional en esta materia parecen poco fundados, y demasiado sumarios, pues es difícil contrarrestar la idea de que la elaboración de aquéllas es un momento decisivo en la actividad de los partidos, momento en el que deben ponerse los menos corsés posibles. Las limitaciones en este campo pudieran estar lesionando el contenido esencial de los derechos de las organizaciones políticas, cuya presencia en los procesos electorales es uno de los

aspectos más importantes de su contribución al buen funcionamiento del sistema constitucional.

En cuanto a los derechos de sufragio activo y pasivo, nos surgen dudas de si no se estará realizando una lectura en exceso formalista de los mismos a la hora de negar que les afecten las reglas de la composición equilibrada. Al activo porque está claro que las mismas reducen las opciones en presencia a la hora de elegir. Al pasivo porque es innegable que se introducen limitaciones en el proceso que lleva a la elaboración de las listas, y al menos las expectativas de derecho de quienes quieren ser candidatos se ven limitadas, independientemente de que, como sucedió en Garachico<sup>35</sup>, una lista que no cumple las exigencias de las cuotas se encuentra con el rechazo, con la consecuencia de que sus miembros no pueden ser elegidos.

Elevando de nuevo el tono del discurso, podemos cerrar estas breves reflexiones preguntándonos si también es indiscutible que no resulta afectado el concepto de representación política que está en la base de nuestro texto constitucional. Y la contestación es que tampoco aquí nos atrevemos a dar una respuesta segura. Es cierto que no puede hablarse de que se fragmente el cuerpo electoral, pero también lo es que no parece que pueda ahuyentarse el fantasma de la “corporativización”, por usar el palabra, sobre todo si, como han apuntado algunos autores (Martínez Alarcón) y el propio Tribunal Constitucional, se pretende que estas medidas sean un rasgo permanente de nuestro derecho electoral y no unas reglas a abandonar cuando la realidad social las haga innecesarias.

La división en dos sexos de las candidaturas contrasta con la idea de universalidad propia de la construcción clásica de la representación política, y puede justificarse como una medida transitoria destinada a superar la tradicional, y crónica, postergación de la mujer en la vida política, pero nunca como una medida que aspire a construir una nueva concepción de la

sociedad, y la manera en que ésta es representada por las instituciones políticas.

## V. A MODO DE CONCLUSIÓN. EL TRIBUNAL HA HABLADO. EL DEBATE SIGUE

Las conclusiones a extraer de lo dicho hasta ahora son muy sencillas. Es un hecho indiscutible que el Tribunal Constitucional ha convalidado, con una argumentación que pudiera considerarse suficiente, dentro de los parámetros en los que se mueve la justicia constitucional, las medidas de composición equilibrada de las listas electorales (LOI) y listas paritarias (legislación vasca) que han sido sometidas a su control. Eso tiene consecuencias indudables pro futuro, en cuanto dichas reglas han sido aplicadas en los procesos electorales correspondientes y lo serán en el futuro.

Los pronunciamientos del TC no deben, sin embargo, amordazar a una doctrina que tiene la obligación de someterlos a comentario y, en su caso, a crítica. Y de reflexionar en profundidad sobre el modelo de relaciones políticas al que apuntan estas novedosas construcciones, modelo que quizás pretenda la superación del clásico.

Por supuesto, el punto de partida de todas estas reflexiones habrá de ser el de la necesidad de acabar con cualquier tipo de situación discriminatoria, *de iure* o *de facto*, a la que puedan verse sometidas las mujeres en las sociedades contemporáneas, porque estas sólo contribuyen al mantenimiento de unas barreras cuya injusticia está fuera de toda duda, y que contribuyen a configurar un entramado social del que no podemos sentirnos orgullosos, y debe ser, por tanto, radicalmente modificado.

35

El Partido Popular presentó en dicho municipio canario una lista formada exclusivamente por mujeres. Fue rechazada por las autoridades electorales, y el subsiguiente recurso dio origen a la cuestión de inconstitucionalidad resuelta en la STC 12/2008, de 29 de enero.

# La constitucionalidad de la respuesta penal de la *Ley Integral* frente a la violencia machista

POR PALOMA MARÍN LÓPEZ.

Magistrada.

Jefa de la Sección del Observatorio  
contra la Violencia Doméstica y de Género  
del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ALGUNOS PRONUNCIAMIENTOS CONSTITUCIONALES PREVIOS: LA APROXIMACIÓN CONSTITUCIONAL AL DEBATE DE FONDO
- III. EL PRECEPTO CUESTIONADO Y LAS DUDAS DE CONSTITUCIONALIDAD A LAS QUE RESPONDE LA SENTENCIA 59/2008
- IV. LOS MOTIVOS ALEGADOS Y LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA SENTENCIA
- V. A MODO DE CONCLUSIÓN



## I. INTRODUCCIÓN

El Tribunal Constitucional, en Sentencia 59/2008, de 14 de mayo, ha tenido ocasión de pronunciarse, por primera vez, sobre la adecuación a la Constitución de una de las medidas acordadas por la legislación española de forma unánime para combatir la violencia contra las mujeres.

No es, ciertamente, novedoso que el máximo intérprete de la Constitución se pronuncie en materia de Derechos Fundamentales ni, tampoco, que lo haga cuando su ejercicio o su efectividad se pretende por las mujeres. Sí lo es que se pronuncie, específicamente, respecto a la vulneración de los Derechos Fundamentales de las mujeres que supone la violencia de género.

## II. ALGUNOS PRONUNCIAMIENTOS CONSTITUCIONALES PREVIOS: LA APROXIMACIÓN CONSTITUCIONAL AL DEBATE DE FONDO

El Tribunal Constitucional ha construido un cuerpo de doctrina sobre el significado y proyecciones del derecho a la igualdad y a la interdicción de la discriminación que, superando algunos de los iniciales avales de medidas paternalistas, falsamente protectoras, se ha decantado, finalmente por una doctrina sólida que, entre otras manifestaciones, ha incorporado la legitimidad constitucional de medidas de acción positiva o la del establecimiento de cuotas para colectivos desfavorecidos<sup>1</sup>. Una buena parte de esta doctrina se ha construido alrededor de uno de los específicos odiosos factores de discriminación explicitados en el texto constitucional: la discriminación peyorativa entre mujeres y hombres, esto es, en la dicción constitucional, la discriminación *por razón de sexo*. Ha partido para ello tanto de los nuevos valores, principios y derechos fundamentales que la Constitución de 1978 introdujo en nuestro ordenamiento como de su interpretación de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre tales materias ratificados por España (artículo 10.2 CE).

Respecto de éstos, la comunidad internacional ha integrado la violencia contra las mujeres en el ámbito de la vulneración del derecho a la igualdad. Destaca en este sentido, muy especialmente, la Recomendación General nº 19, adoptada en 1992, por el Comité encargado de velar por el cumplimiento de la CEDAW<sup>2</sup>, que reconoce formalmente por primera vez la violencia contra las mujeres como una de las formas de discriminación prohibidas por la Convención, incluyéndola como una de sus manifestaciones en la definición de discriminación de su artículo 1.

Ocho años antes de este pronunciamiento internacional, el Tribunal Constitucional ya había abordado explícitamente la cuestión de si un diferenciado tratamiento desde el sistema de justicia penal frente a la violencia ejercida en el ámbito de la pareja heterosexual, en función de quién fuera el autor y la víctima, vulneraba el artículo 14 CE.

Efectivamente, en Auto 691/1984, de 14 de noviembre, el Tribunal Constitucional se pronunciaba en la materia, con dos derivaciones fundamentales:

■ En primer término, reconociendo la especificidad de la violencia de los varones contra las mujeres en el ámbito de la pareja y su condición de supuesto de hecho distinto a los actos de violencia de mujeres contra hombres en este mismo ámbito.

■ En segundo lugar, negando que ello constituyera discriminación en la aplicación de la Ley por razón de sexo y desvinculando, desde esta perspectiva, la posibilidad de un diferenciado tratamiento aplicativo de la Ley penal de la condición de varón del autor.

La citada resolución estudiaba el recurso de amparo formulado por la representación del esposo, frente a un pronunciamiento judicial, que denegaba la suspensión de la pena de 15 días de arresto menor que le había sido impuesta en sentencia dictada en juicio de faltas por lesiones contra su esposa. El

1

Así, la STC 269/1994, de 3 de octubre, que, con respecto a la reserva de plazas para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, efectuada en una convocatoria de empleo por una Comunidad Autónoma, a la que se había acogido un aspirante que había obtenido una puntuación inferior a la de la recurrente en amparo, declaraba la constitucionalidad de la medida, señalando que “la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo... no vulnera el art. 14 CE, siendo por tanto perfectamente legítimo... y que además constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1. CE)”.

2

Siglas en inglés de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, de 18 de diciembre de 1979.

3

Ya el preámbulo de la LO 3/1989, de 21 de junio, de actualización del Código Penal, que criminalizó por primera vez, específicamente, la violencia física habitual en el *ámbito doméstico*, justificaba la reforma, señalando:

“Respondiendo a la deficiente protección de los miembros *físicamente más débiles del grupo familiar* frente a *conductas sistemáticamente agresivas* de otros miembros del mismo, se tipifican como delito los malos tratos ejercidos sobre menores o incapaces, así como los ejercidos sobre el cónyuge cuando, a pesar de no integrar individualmente considerados más que una sucesión de faltas, se producen de modo habitual”.

Pese a ello, el artículo 425 CP, que acogía el nuevo tipo, mencionaba como primer sujeto pasivo el “cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad”. Más específicamente, la Exposición de Motivos de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la *violencia doméstica*, se aproximaba más al fenómeno que subyacía en las sucesivas reformas habidas en esta materia, señalando su primer párrafo que “La violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la *violencia de género* constituye un grave problema...”. El segundo párrafo de la EM volvía a referirse a la violencia de género y el tercero a documentos del Instituto de la Mujer y a un informe de la ponencia constituida en el seno de la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer de las Cortes Generales.

4

La que no precisara para la sanidad de tratamiento médico o quirúrgico.

5

De esta forma, se continuaba posponiendo el abordaje de la violencia específica contra las mujeres a la que se habían referido determinados instrumentos internacionales, muy especialmente la Declaración y la Plataforma para la Acción acordadas en Beijing, en septiembre de 1995, en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres, lo que retrasaba, obviamente la elaboración de políticas específicas que plantearan medidas al servicio de, inicialmente, su reducción, con el objetivo estratégico de su erradicación.



**6** El Tribunal rechazaba las cuestiones atendiendo tanto al fin esencial y directo de protección al que respondía la norma como a otros fines legítimos e inmediatos entre los que mencionaba su influencia en el comportamiento de los destinatarios de la norma, destacando la gravedad del comportamiento que se pretendía disuadir. Resaltaba igualmente la relevancia de los “datos empíricos no controvertidos” del *fenómeno social de la violencia doméstica* así como que “las conductas que se sancionan en el precepto en ningún caso constituyen ni resultan amparadas por el ejercicio legítimo de algún derecho proclamado en la CE, de modo que no estamos ante un ámbito tutelado por esos derechos fundamentales”.

Terminaba en ambos casos señalando que la respuesta penológica perseguía una mayor y más eficaz protección de valores constitucionalmente tutelados por la norma, frente a la percepción social de una escasa respuesta punitiva, con el corolario de una insuficiente protección de las víctimas, concluyendo en el rechazo de la cuestión por notoriamente infundada.

En ambas resoluciones, el Tribunal parecía estar pensando –aunque la dicción legal y la sentencia hablaran de violencia doméstica– en clave de género, dado el sentido inequívoco de los datos empíricos y estadísticos sobre la cualidad de los sujetos activo y pasivo y de la vinculación personal existente entre ellos de la mayor parte de los actos criminales en este ámbito.

recurso alegaba vulneración del artículo 14 CE, fundamentándolo en que el mismo órgano jurisdiccional, en otra sentencia dictada poco antes en juicio de faltas por lesiones, seguidos entre las mismas partes, pero en el que la condenada había resultado la esposa, sí había acordado a favor de ésta la suspensión de la pena de 5 días de arresto menor.

Dicha resolución, desestimando el recurso, señalaba en su Fundamento Jurídico Tres:

“Es notorio, en efecto, que como afirma el Auto impugnado *constituye hoy un fenómeno social merecedor de especial repulsa, el hecho de que, dentro de la pareja, se produzca con lamentable frecuencia malos tratos a la mujer por parte del hombre, mientras que, por el contrario, no existe como fenómeno social el hecho contrario*, es decir, los malos tratos al hombre por parte de la mujer. Está en consecuencia justificado que para reprimir aquel fenómeno social se acentúe el rigor de la Ley para los que contribuyen al mismo. No se da, por tanto, frente a lo que dice el recurrente, una discriminación en la aplicación de la Ley por razón de sexo, pues *el hom-*

*bre no es tratado más severamente por su condición de varón sino por contribuir con su conducta a la existencia del fenómeno social de las mujeres maltratadas*, contra el cual pueden y deben reaccionar los Tribunales de Justicia con los medios que el Derecho les permite”.

Veinte años más tarde –y en el contexto en que leyes, tribunales y doctrina denominaban *violencia doméstica* a los tipos penales nacidos para combatir muy fundamentalmente la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito del hogar<sup>4</sup>, que, sin embargo, incorporaban como sujetos pasivos del delito también a otras personas con diferentes vínculos familiares entre sí– el Alto Tribunal volvió a aproximarse a este fenómeno criminal, en Auto nº 233/2004, de 7 de junio, en pronunciamiento que reprodujo en Auto nº 322/2005, de 13 de septiembre.

En estas dos resoluciones abordó las cuestiones de inconstitucionalidad formuladas por dos Juzgados contra la conversión de la antigua falta de maltrato de obra sin causar lesión a la categoría de delito que, en el ámbito de la *violencia doméstica*, había efectuado la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre. Ésta, efectivamente, pasaba a conceptualizar como delito, en el nuevo artículo 153 CP, cualquier menoscabo psíquico o la lesión no constitutiva de delito<sup>4</sup> o golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión o amenazar de modo leve con armas y otros instrumentos peligrosos, en el círculo de personas unidas entre sí con los vínculos que refería el nuevo artículo 173.2 CP, con independencia de que los sujetos activos o pasivos fueran hombres o mujeres<sup>5</sup>.

El Alto Tribunal, también en esta ocasión, rechazó en estas cuestiones las dudas planteadas por los dos órganos jurisdiccionales respecto a la presunta vulneración del principio de proporcionalidad, que éstos entendían afectado ante la existencia de un *desequilibrio patente, excesivo e irrazonable entre el precepto penal y la sanción fijada por la legislación, o, en otras palabras, la clara desproporción entre la norma penal y la magnitud de la pena de prisión impuesta*<sup>6</sup>.



### III. EL PRECEPTO CUESTIONADO Y LAS DUDAS DE CONSTITUCIONALIDAD A LAS QUE RESPONDE LA SENTENCIA 59/2008

El precepto referido en la cuestión de inconstitucionalidad que ha dado origen a la sentencia que se comenta es el artículo 153.1 CP, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, *Ley Integral*), en su artículo 37. Las dudas explicitadas sobre la constitucionalidad del mismo lo han sido desde la perspectiva de los derechos fundamentales garantizados en los artículos 10 –dignidad–, 14 –igualdad– y 24.2 –presunción de inocencia– de la CE. Éstos son los términos del debate planteado al Alto Tribunal y sólo a ellos responde la sentencia que se comenta.

#### ¿Qué es lo que dice el artículo 153 del CP?

El Auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, como los sucesivamente planteados respecto de este artículo <sup>7</sup>, ofrecen la versión de que el precepto fija para unos *mismos hechos* –causar a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en el CP o golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión– penas distintas en función de que el sujeto activo sea o no el varón y de que el sujeto pasivo sea o no la mujer, en ambos casos integrantes de una relación *afectiva*, presente o pasada.

Una lectura rigurosa del precepto permite alcanzar otras conclusiones. Así, la redacción del artículo mencionado, fruto del debate y acuerdos parlamentarios, establece:

#### Un tipo básico

Descrito en el artículo 153.2 CP: causar a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en el CP o golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión, cuando la víctima del delito fuere alguna de las personas a las



que se refiere el artículo 173.2 CP, siempre que los sujetos activo y pasivo no sean los descritos en el apartado 1 del artículo 153 CP.

La pena principal prevista para estos hechos, de forma similar a la que contemplaba el artículo 153 antes de esta última reforma, es la de **tres meses a un año de prisión** o, alternativamente, trabajos en beneficio de la comunidad de 31 a 80 días.

Como pena accesoria, prevé la de privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día, en todo caso. Y, si se estima adecuado al interés de la persona menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela... **de 6 meses a 3 años**.

#### Un tipo agravado

Descrito en el artículo 153.1 CP, integrado por dos incisos o supuestos dife-

**7**

Pocos en número, dado que, sin perjuicio de la reiteración de cuestiones por un mismo órgano jurisdiccional, apenas han sido una veintena de éstos los que han formalizado la totalidad de ellas frente a 835 órganos –a la fecha de la sentencia que se comenta– a los que ha correspondido la aplicación e interpretación de la *Ley Integral* (458 JVM, 327 Juzgados de lo Penal y 50 Audiencias Provinciales).

**8**

Realmente, la redacción literal del Código Penal no ofrece un tratamiento unitario de los deberes impuestos como condición de suspensión y de sustitución de la pena privativa de libertad en delitos de violencia de género. Así, mientras que la suspensión de la pena viene condicionada a la participación “en programas formativos, laborales, culturales, de educación vial, sexual y otros similares” (art. 83 CP), la sustitución exige la “sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico” (art. 88.1, p. 3 CP).

**9**

Han sido abordadas, respecto del mismo precepto, en SSTC n.º 76, 80, 81, 82, 83, 95, 96, 97, 98, 99 ó 100 de 2008.



rentes, o, en palabras de la Sentencia, por una doble diferenciación: de sujeto activo o de sanción y de sujeto pasivo o de protección:

- Causar el varón integrante de una pareja heterosexual a la mujer de esa pareja –actual o anterior– menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en el CP o golpearla o maltratarla de obra sin causarle lesión: a este supuesto se refiere el primer inciso del apartado 1. Contra él se han formulado diferentes cuestiones de inconstitucionalidad.

Tipifica por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la violencia de género en uno de sus posibles ámbitos, el de la pareja o ex pareja, frente al que la Ley pretende ofrecer herramientas para su erradicación. Afronta, con ello, el *fenómeno social merecedor de especial repulsa...* al que se refería el Auto de 14 de noviembre de 1984 del Tribunal Constitucional, visibilizándolo en el tipo.

- Causar cualquier persona –hombre o mujer– menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en el CP o golpear o maltratar de obra a una persona especialmente vulnerable –hombre o mujer– que conviva con el autor sin causarle lesión: a este supuesto se refiere el segundo inciso del precepto.

La respuesta penal prevista para este tipo agravado es, en cuanto a la pena principal, la **de seis meses a un año de prisión** o, alternativamente, trabajos en beneficio de la comunidad de 31 a 80 días.

Como pena accesoria, se prevé la de privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día, en todo caso. Y, si se estima adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela... **hasta cinco años**.

El segundo inciso del artículo 153.1 CP, por ello, agrava, fruto del consenso parlamentario, en una Ley nacida con la vocación de atajar la

violencia contra las mujeres, la responsabilidad penal frente a hechos que también pueden ser ejecutados por mujeres en el ámbito de la convivencia.

### Un subtipo agravado

Descrito en el artículo 153.3 CP, tanto respecto del tipo básico como respecto del tipo previsto en el apartado 1 del precepto.

Con similar respuesta a la ofrecida antes de la reforma operada por la *Ley Integral*, prevé la imposición en su mitad superior de las penas fijadas en los dos apartados que lo preceden, cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas o se ejecute en el domicilio común o en el de la víctima o se realice quebrantando una de las penas contempladas en el artículo 48 CP o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

### Un subtipo atenuado

Descrito en el artículo 153.4 CP, que introduce la novedad de facultar al Juez, Jueza o Tribunal, razonándolo en la sentencia, para imponer la pena inferior en grado, en atención a las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la realización del hecho.

Con proyección tanto sobre el tipo básico como sobre el tipo y el subtipo agravados, su aplicación permite la imposición de penas inferiores a las establecidas antes de la reforma, incluso respecto al nuevo tipo agravado de violencia de género introducido por la *Ley Integral*.

Las consecuencias penológicas diferenciadas en la nueva redacción del artículo 153 CP, entre el tipo básico y el tipo agravado del apartado 1 quedan circunscritas, por ello, al límite mínimo de la pena privativa de libertad (3 ó 6 meses) y a la extensión de la accesoria potestativa de inhabilitación de patria potestad, tutela, curatela... (de 6 meses a tres años frente a una extensión máxima de 5 años,

sin límite mínimo). También se proyectan sobre las penas resultantes de la aplicación del subtipo atenuado.

Otras diferencias se anudan en otros preceptos a la subsunción de los hechos en el tipo básico o en el tipo agravado de violencia de género del apartado 1, tanto en materia de suspensión como de sustitución de la pena privativa de libertad. Y en una doble proyección:

- En primer lugar, en los delitos de violencia de género, la suspensión y sustitución siempre quedará condicionada al cumplimiento de la obligación de seguir un tratamiento de rehabilitación <sup>4</sup>.
- En segundo término, en los delitos de violencia de género, la sustitución sólo podrá ser por la pena de trabajos en beneficio de la comunidad y nunca por pena de multa, que sí se prevé, alternativamente, tanto en el tipo básico como en el del segundo inciso del tipo agravado.

Frente a las diferencias señaladas, idénticas consecuencias se establecen en el tipo básico y en el tipo agravado en cuanto al límite máximo de la pena privativa de libertad (un año), para la pena alternativa, igualmente principal, de trabajos en beneficio de la comunidad (de 31 a 80 días) y para la pena accesoria obligatoria de privación del derecho a la tenencia o porte de armas (de un año y un día a 3 años).

## IV. LOS MOTIVOS ALEGADOS Y LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA SENTENCIA

### 1 La presunta vulneración del derecho a la igualdad derivada del diferente límite mínimo de la pena privativa de libertad en uno y otro apartado

El núcleo de la duda de constitucionalidad suscitada –y de las que le han seguido <sup>5</sup>– radica en la supuesta afectación del derecho a la igualdad que puede suponer el diferente límite mí-



nimo de la pena privativa de libertad (tres o seis meses) fijada por la legislación en el supuesto de violencia de género en el seno de *relaciones de afectividad* y en el supuesto de violencia de mujeres contra varones en el mismo ámbito o de otros supuestos de violencia doméstica.

El propio planteamiento de la cuestión evidencia que quien así argumenta parte de que hombres y mujeres tenemos consolidada una idéntica posición de igualdad material y de oportunidades en la vida social y también en la relación de pareja. Por eso, hablan “de los mismos hechos” o “de la misma conducta”.

Este entendimiento no resulta avalado por el Tribunal Constitucional, quien focaliza el examen del artículo 153.1 CP relacionándolo con la presunta vulneración del inciso primero del artículo 14 CE –derecho a la igualdad– y excluyendo que pueda haber vinculación con el segundo inciso del precepto constitucional –prohibición de discriminación por razón de sexo.

Pero ¿nos encontramos ante un tratamiento punitivo diferente de la *misma conducta*, en función del sexo de los sujetos activo y pasivo?

Sin perjuicio de que el Alto Tribunal no haya acabado efectuando pronunciamientos más tajantes, es lo cierto que, desde el primer momento, rechaza la pretendida equiparación de hechos y conductas, refiriéndose a la cuestión planteada por *la Juez* (sobre el lenguaje se volverá posteriormente) con los términos “por lo que entiendo que son los mismos hechos” o “frente a lo que considera que es una misma conducta”.

Seguidamente, el Tribunal Constitucional ofrece distintas argumentaciones que avanzan en firme hacia la conclusión de que no estamos ante una *misma conducta* sino ante supuestos de hecho diferentes.

Así, afirma que la violencia de los varones contra las mujeres es una conducta dotada de un *mayor* desvalor

(FJ 9), que son *agresiones* que el legislador entiende *más graves, más reprochables socialmente a partir del contexto relacional en que se producen*, introduciendo la perspectiva de la específica doble afectación de derechos fundamentales, que son *trasunto de una desigualdad en el ámbito de las relaciones de pareja de gravísimas consecuencias para quien de modo constitucionalmente intolerable ostenta una posición subordinada* (FJ 7).

Apunta también a una diferencia extraordinariamente importante entre la violencia en el ámbito doméstico del tipo básico y la violencia de género, destacando el diferente *significado* de esta última, en cuanto instrumento de perpetuación de la subordinación social de las mujeres. Vincula, además, la mayor gravedad de la violencia de género, en cuanto a su “significado social objetivo” y su lesividad para los derechos fundamentales –seguridad, libertad y dignidad– de las mujeres (FJ 12).

Pese a apuntar sobradamente que se trata de supuestos de hecho diferenciados, el Alto Tribunal pasa seguidamente, sin embargo, a examinar la constitucionalidad de la norma desde la perspectiva del principio de igualdad, abordando si “el tratamiento diferenciado de *supuestos de hecho iguales*” tiene una justificación objetiva y razonable y no depara unas consecuencias desproporcionadas, esto es, desde el prisma de la razonabilidad del tratamiento diferenciado de supuestos de hecho iguales y desde el prisma de la proporcionalidad.

La Sentencia dedica distinta extensión al tratamiento de la objetividad y al de la razonabilidad de la diferenciación.

Aborda el primero de ellos afirmando, de forma concisa, que resulta indudable “su carácter general y abstracto”.

El análisis de la razonabilidad es abordado, como es tradicional en la doctrina constitucional, desde una doble faceta: la legitimidad del fin de la norma (FJ 8) y la adecuación a di-

cho fin de la diferenciación denunciada (FJ 9).

El Tribunal afirma la *palmaria legitimidad constitucional* de la finalidad de la ley partiendo de la finalidad de *prevención* de las agresiones que se producen en el ámbito de la pareja como manifestación del dominio sobre la mujer en tal contexto, de la finalidad de *protección* de determinados derechos fundamentales –vida, integridad física, salud, libertad, seguridad...– de la mujer en un ámbito que se revela insuficientemente protegido y porque su objetivo es *combatir el origen de un abominable tipo de violencia que se genera en un contexto de desigualdad*, articulando a tal fin diversas medidas, entre ellas las penales. Deriva de ello la suficiencia constitucional de las razones aportadas por la normativa.

Sitúa, por ello, el Tribunal Constitucional todo el debate de la cuestión de inconstitucionalidad en el ámbito que le es propio, el de la igualdad material. Esta igualdad sustancial es definida, reproduciendo un pronunciamiento previo efectuado al abordar el examen de constitucionalidad de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como “elemento definidor de la noción de ciudadanía”, afirmando que atenta contra ella

*“de forma intolerable cierta forma de violencia del varón hacia la mujer que es o fue su pareja: no hay forma más grave de minusvaloración que la que se manifiesta con el uso de la violencia con la finalidad de coartar al otro su más esencial autonomía en su ámbito más personal y de negar su igual e inalienable dignidad”* (FJ 8).

La Ley también supera el test de constitucionalidad, según la Sentencia, desde la perspectiva de la adecuación de la diferenciación denunciada a la legítima finalidad que pretende.

El mayor desvalor de una conducta –la violencia de género– respecto de otra –la violencia doméstica– radica, a juicio del Tribunal, tanto en la determinación del sujeto activo como en la



de la víctima. Respecto de éstas, el Alto Tribunal convalida la adecuación de la medida con base en “*la mayor necesidad objetiva de protección de determinados bienes de las mujeres en relación con determinadas conductas delictivas*”, que constituye una “*innegable realidad*”, respecto a las cuales su “*frecuencia constituye un primer aval de razonabilidad de la estrategia penal de la persona que legisla de tratar de compensar esta lesividad con la mayor prevención que pueda procurar una elevación de la pena*” (FJ 9).

Respecto de la especificación del sujeto activo, se afirma que resulta adecuada dado que cabe apreciar en estas específicas agresiones un mayor desvalor, por lo que “ese mayor desvalor necesita ser contrarrestado con una mayor pena”. Se trata, en palabras del Tribunal, de “una violencia peculiar y es, correlativamente, peculiarmente lesiva para la víctima”.

En otras palabras: el Tribunal Constitucional está señalando que el apartado 1 del artículo 153 CP se refiere a un supuesto de hecho distinto del señalado en el apartado 2. Se trata, según doctrina constitucional, de un tipo de agresión que supone un mayor daño en la víctima al actuar el agresor *conforme a una pauta cultural –la desigualdad en el ámbito de la pareja– generadora de gravísimos daños a sus víctimas*, dotando así, *consciente y objetivamente a su comportamiento de un efecto añadido a los propios del uso de la violencia en otro contexto*. El Alto Tribunal afirma que estas agresiones inciden adicionalmente sobre la *seguridad* de las vícti-

mas, que disminuyen sus expectativas futuras de indemnidad, sobre su *libertad*, por el efecto intimidatorio que supone, restringiendo la libre conformación de su voluntad en el futuro, y sobre su *dignidad*, en cuanto que niega su igual condición de persona, visibilizando ante la sociedad un “*menosprecio que la identifica como grupo menospreciado*” (FJ 9).

Estas afirmaciones explicitan la valoración constitucional de concurrencia de una pluralidad de bienes jurídicos protegidos en el nuevo tipo agravado, por existir un previo déficit de protección. Éste se traduce en un plus de gravedad que relaciona con el desvalor añadido, del que carece el tipo básico: éste dispensa asimismo protección penal pero es la protección que la persona que legisla, haciendo uso de las funciones exclusivas que le son propias, ha considerado conveniente, en función de los hechos objeto de consideración y del bien jurídico en juego, anudándole, como consecuencia jurídica, la pena que ha estimado proporcionada y que en ningún caso ha resultado cuestionada<sup>10</sup>.

Nada que ver, por ello, con supuestas *acciones positivas* ni con manifestaciones de *discriminaciones positivas*, como, desde algunos sectores, se ha pretendido. Tampoco con *discriminaciones negativas* contra los varones, como han alegado posteriores cuestiones de inconstitucionalidad, igualmente desestimadas por el Alto Tribunal. Nada que ver con *supuestos de hecho idénticos o similares*.

Lisa y llanamente, supuestos de hecho distintos que, por representar un mayor desvalor, pueden recibir una respuesta penal más enérgica. A mayor gravedad de la acción, a mayor desvalor que revela una especial afectación del bien jurídico digno de protección, una especial protección opera como específico factor de prevención.

Así lo ha entendido en diversas ocasiones la persona que legisla, que ha dispensado una protección penal reforzada de grupos concretos en virtud de características que les sitúan en una

posición de especial vulnerabilidad, al objeto de aumentar el efecto preventivo de la amenaza penal, sin que se hayan suscitado dudas de constitucionalidad: buena prueba de ello son la agravante de discriminación (artículo 22.4 CP), el tipo de discriminación en el empleo (artículo 314 CP), el de discriminación en la prestación de servicios públicos u otras actividades profesionales (arts. 511 y 512 CP), el de provocación a la discriminación o a la violencia racista (art. 510 CP), el del tráfico de drogas, cuando el destinatario es una persona drogodependiente en tratamiento o cuando es menor de edad (previendo el art. 369.5 CP la imposición de la pena superior en grado), la criminalización como asociaciones ilícitas (art. 515.5 CP) de las que promuevan la discriminación o el odio o violencia contra determinados colectivos o varios otros, dirigidos a la especial tutela de personas menores o incapaces (como en algunos tipos sobre libertad o indemnidad sexuales o como en el tipo de lesiones del art. 148 del CP), personas extranjeras o pertenecientes a otros grupos discriminados.

En cualquier caso, la incorporación de sujetos activos y pasivos alternativos en el apartado 1 del artículo 153 CP, que sólo opera horizontalmente, excluyéndose entre sí –esto es, a un determinado sujeto pasivo (o de protección) le corresponde un determinado sujeto activo (o de sanción)–, no puede difuminar la realidad de que la violencia de género en el ámbito de la pareja o ex pareja no sólo es un “fenómeno social merecedor de especial repulsa” sino que es un supuesto de hecho diferente del de la violencia de mujeres contra varones en ese ámbito. Esto podía haberse afirmado con mayor rotundidad en la Sentencia, de la misma manera que en el Auto de 1984 fue expresamente excluida esta última violencia como “fenómeno social”. Pero no es, ni mucho menos, cuestión menor que el Tribunal Constitucional haya fijado las premisas que conducen, inexcusablemente, a tal conclusión.

**10**

El propio Auto de planteamiento reconocía (sin extraer, desde luego, todas las consecuencias posibles, al menos respecto del objeto de la cuestión de inconstitucionalidad) la preocupación del legislador penal por la igualdad, que le había hecho avanzar hasta incluir medidas discriminatorias en el Código Penal (no cuestionadas por la magistrada), como el tipo de genocidio, los tipos penales descritos en los artículos 314 o 510 CP o la agravante genérica de discriminación del artículo 22.4 CP, cuyo bien jurídico protegido, único o adicional, en valoración de la magistrada, es el derecho a la igualdad.



2

### El rechazo a la presunta vulneración del principio de culpabilidad

La Sentencia entra a valorar la alegación de vulneración del principio de culpabilidad, que la magistrada cuestionante vinculaba con el diferente tratamiento penológico en función del sexo del sujeto activo, desde dos perspectivas: la primera, la supuesta presunción legislativa de concurrencia en el hecho típico de una intención discriminatoria, de abuso de superioridad o de situación de vulnerabilidad de la víctima; la segunda, la atribución al varón de “una responsabilidad colectiva como representante o heredero del grupo opresor”.

El Tribunal Constitucional rechaza ambos argumentos. Niega, en primer lugar, que la legislación presuma un especial ánimo en la conducta del autor. Lo que la legislación ha efectuado, según la Sentencia, ha sido constatar razonablemente la mayor lesividad de unas conductas “a partir de las características de la conducta descrita y, entre ellas, la de su *significado* como reproducción de un arraigado modelo agresivo de conducta contra la mujer por parte del varón en el ámbito de la pareja”. A partir de tales valoraciones, resultarán de más que dudosa acomodación a la doctrina constitucional las interpretaciones de este tipo penal vinculándolo al artículo 1 de la *Ley Integral*.

Seguidamente, recuerda la consagración del principio de culpabilidad como principio estructural básico del Derecho penal, lo que comporta que la responsabilidad penal es personal por los hechos y subjetiva, en cuanto que sólo cabe imponer una pena al autor del delito por la comisión de éste en el uso de su autonomía personal. La legislación, recuerda, tipifica la conducta, insertándola “en una pauta cultural generadora de gravísimos daños para sus víctimas”, dotando a la acción “de una violencia mucho mayor que la que su acto objetivamente expresa”. La consecuencia obvia es la de la sanción al autor no por hechos

de otros sino “por el especial desvalor de su propia y personal conducta: por la *consciente inserción de aquélla en una concreta estructura social* a la que, además, *él mismo y sólo él, coadyuva con su violenta acción*”. En términos similares a los utilizados en el Auto de 1984.

3

### La presunta vulneración del principio de proporcionalidad: por la pena privativa de libertad prevista y por la selección arbitraria de los tipos penales reformados por la *Ley Integral*

Cuestionada la afectación del principio de igualdad desde el principio de proporcionalidad, el Tribunal analiza la razonabilidad de la diferenciación tanto desde la razón de la diferencia, en relación con la finalidad perseguida por la legislación, como su cuantificación.

El Tribunal parte del reconocimiento de que la diferenciación que introduce la norma es “significativamente limitada... frente a la trascendencia de la finalidad de protección que pretende desplegarse con el tipo penal”. Valora como “instrumento preventivo idóneo” para los hechos tipificados la pena de prisión y destaca la trascendencia de los bienes objeto de protección:

“Tal protección es protección de la libertad y de la integridad física, psíquica y moral de las mujeres respecto a un tipo de agresiones, de las de sus parejas o ex parejas masculinas, que tradicionalmente han sido a la vez causa y consecuencia de su posición de subordinación” (FJ 10).

En este aspecto, rechaza la objeción formulada basándose en la escasa diferencia existente en el límite inferior de la pena privativa de libertad –3 meses–, su condición de pena principal alternativa a la de trabajos en beneficio de la comunidad, de idéntica extensión en ambos supuestos (de 31 a 80 días) y la existencia del subtipo atenuado del apartado 4 del artículo 153 CP, que permite rebajar un grado la pena impuesta “en atención a

las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la realización del hecho”. Y, sobre ello, la posibilidad de obtener la misma respuesta punitiva en los casos en que el varón de la pareja resulte ser *persona especialmente vulnerable* en el contexto de la relación.

Se reprocha, asimismo, en la cuestión de inconstitucionalidad la reforma de escasos preceptos penales, que se hace equivalente a selección arbitraria de la labor de la persona legisladora.

Es cierto que la *Ley Integral* ha reformado, desde la perspectiva de la violencia de género, escasos tipos penales: los descritos en los artículos 148, 153, 171 y 172 CP, dado que no puede incluirse en este grupo la reforma del artículo 468 CP. Ésta mantiene en el ámbito de la violencia doméstica la modificación que introduce, reproduciendo, no obstante, el efecto paradójico, anteriormente señalado en el propio apartado 1 del artículo 153 CP, de endurecer la respuesta punitiva para las mujeres mediante una Ley nacida con la vocación de combatir la violencia de género.

Es igualmente cierto que la violencia machista se manifiesta en entornos y ámbitos mucho más amplios que el que constituye el objeto de la *Ley Integral*, que se aparta en su regulación del sentido amplio que determinados textos internacionales refieren –entre otros, la Plataforma para la Acción de Beijing, antes mencionada–. Ello se produce, además, y pese a mencionar esta Conferencia en la Exposición de Motivos de la *Ley Integral*, sin expresar los motivos de la reducción. Ésta alcanza, además, a otras manifestaciones de violencia de género intrafamiliares (agresiones por ascendientes o descendientes masculinos contra descendientes o ascendientes femeninos) o, incluso, respecto de determinadas manifestaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja o ex pareja: del juego combinado de los artículos 1.3 y 44 de la *Ley Integral* quedan fuera de la competencia de los Juzgados de Violencia sobre la



Mujer –y con ello de la consideración de violencia de género regulada por la *Ley Integral*– tanto la violencia económica como el delito de quebrantamiento de pena o medida cautelar o de seguridad, relativa a prohibición de aproximación o de comunicación, acordadas para la protección para las víctimas de violencia de género, cuando no vayan acompañados de un acto adicional de violencia machista.

Son, efectivamente, por ello, escasas las reformas de los tipos penales que introduce la *Ley Integral*, incluso en el ámbito de las relaciones de pareja o ex pareja, dejando fuera de la reforma los hechos que alcanzan mayor gravedad (violencia habitual, lesiones graves, agresiones sexuales, homicidios...). Sin embargo, el Tri-

bunal Constitucional recuerda, una vez más, que la persona que legisla es libre de seleccionar los tipos penales que va a introducir o reformar –*monopolio legislativo en la definición de los delitos y de las penas*– y que a aquél corresponde –y no al Alto Tribunal ni a los Juzgados o Tribunales de la jurisdicción ordinaria– la valoración de la oportunidad, calidad o perfección de la tarea legislativa.

Adicionalmente, el Fundamento Jurídico Octavo rechaza la objeción de selección arbitraria de tipos penales, con supuesta proyección sobre el principio de proporcionalidad, al identificar la finalidad de la reforma, cual es la *prevención de las agresiones*, efectuándolo a través del incremento de la punición en las manifestaciones

más leves. Respecto de delitos más graves, afirma que la comparación no desmiente la razonabilidad de la reforma y que se trata de delitos que incorporan en sí mismos un significativo mayor desvalor y una pena significativamente mayor. El posible déficit de protección de otras situaciones, sugerido en el Auto de cuestionamiento, no alcanza relevancia constitucional (FJ 9).

**4**  
**La contribución de la sentencia a la utilización del concepto de género**

Hay un aspecto de la Sentencia, ciertamente no menor, que merece ser destacado, aunque se trate brevemente. Es la contribución a la utilización



del concepto “género”, diferenciado del de “sexo”, al que se refiere el apartado C) del FJ 9, rechazando la alegación de presunta discriminación por razón de sexo reprochada a la actual redacción del artículo 153 del CP:

*“C) Como el término “género” que titula la Ley y que se utiliza en su articulado pretende comunicar, no se trata una discriminación por razón de sexo. No es el sexo en sí de los sujetos activo y pasivo lo que la legislación toma en consideración con efectos agravatorios, sino —una vez más importa resaltarlo— el carácter especialmente lesivo de ciertos hechos a partir del ámbito relacional en el que se producen y del significado objetivo que adquieren como manifestación de una grave y arraigada desigualdad. La sanción no se impone por razón del sexo del sujeto activo ni de la víctima ni por razones vinculadas a su propia biología. Se trata de la sanción mayor de hechos más graves, que la persona legisladora considera razonablemente que lo son por constituir una manifestación específicamente lesiva de violencia y de desigualdad”.*

El Tribunal recalca, pues, que la afectación de la igualdad y de otros bienes jurídicos constitucionales que se produce con la violencia contra las mujeres no guarda relación con el sexo del autor y de la víctima sino con las relaciones de subordinación impuestas a las mujeres a cuyo mantenimiento sirve la violencia: éste es su significado objetivo.

Ciertamente, el Tribunal podía haber sido más explícito al marcar las diferencias entre sexo y género. Podía haber recordado el significado del concepto de “género” como categoría de análisis que permite entender que la construcción sociocultural de identidades, subjetividades, comportamientos, roles... diferenciados para mujeres y varones no tienen nada que ver con la biología, esto es, con los atributos sexuales diferenciados de los cuerpos humanos sino con las consecuencias culturales anudadas a la tenencia de aquéllos, con el resultado de ofrecer relaciones jerarquizadas en-

tre mujeres y varones en las que las primeras están subordinadas, real y simbólicamente, a los hombres.

No obstante la parquedad de la que ha hecho gala, el Tribunal abre una puerta —desde luego, nunca formalmente cerrada pero escasamente transitada— para el desarrollo en las resoluciones judiciales de una teoría jurídica que contemple a las mujeres como sujetos del Derecho y que valore el grado de satisfacción que el ordenamiento procura de las necesidades, aspiraciones y derechos de las mujeres en su elaboración, redacción y aplicación.

## 5

### **La dignidad de las mujeres no se ve afectada ni reducida por la introducción de mecanismos legales para su protección reforzada ante ataques específicos a sus derechos inalienables**

La Sentencia se pronuncia asimismo sobre la duda de constitucionalidad formulada en torno a la posible afectación de la dignidad de las mujeres por la introducción de mecanismos legales específicos para su protección. La duda planteada lo era en cuanto a la valoración de presunción legal de la mujer como colectivo vulnerable al resultar protegida de forma similar a otras personas “especialmente vulnerables”.

La duda suscitada desconoce, de entrada, también en este punto, la situación de desigualdad de las mujeres en la vida social, todavía al día de hoy, y muy especialmente en las relaciones de pareja.

Por ello, la argumentación sirve a desactivar la finalidad de la Ley, que pretende restablecer el derecho a la seguridad e igualdad de las mujeres en el concreto ámbito que regula. Si hay déficit de seguridad para las mujeres en la relación de pareja, respecto de otros colectivos o situaciones, como afirma la Ley, se precisará, para hacer efectivo el derecho a la seguridad de las mujeres, un plus de protección no

requerido para esos otros colectivos o situaciones.

No se trata, por ello, de reducir o afectar la dignidad de las mujeres, presumiendo que son seres débiles o incapaces de ejercer sus derechos. Se trata, exclusivamente, de reconocer la existencia de una situación de subordinación, generadora de vulnerabilidad, ajena absolutamente a sus propias capacidades o condiciones naturales, ajena a la biología: construida socialmente desde antiguo y tremendamente efectiva, asumida en el proceso de socialización por hombres y mujeres y que, por eso, viene interiorizada por unos y otras en sus modelos de relación. Sin perjuicio de que las sociedades van incorporando nuevos valores y nuevas pautas de relación, ello explica factores como la abrumadoramente mayoritaria consideración de que la violencia intrafamiliar es violencia de género o la escasa colaboración de las víctimas de esta violencia en el proceso penal. Visibilizar esta situación de subordinación no sólo no atenta contra la dignidad de las mujeres: es presupuesto del cambio.

La Sentencia rechaza que la respuesta legislativa afecte peyorativamente a la dignidad de las mujeres, sin perjuicio de realizar efectivamente, a efectos de protección, una cierta asimilación de éstas a otras personas especialmente vulnerables: *“Es mayor la intensidad de la diferenciación cuando se refiere a la sanción que cuando se refiere a la protección”* (FJ 4).

Avala, desde esta perspectiva, la constitucionalidad de la intervención penal cuyo fundamento se encuentra en la apreciación de la persona legisladora de *“una gravedad o un reproche peculiar en ciertas agresiones concretas que se producen en el seno de la pareja o entre quienes lo fueron”*, ubicándola *“en ciertos parámetros de desigualdad tan arraigados como generadores de graves consecuencias, con lo que aumenta la inseguridad, la intimidación y el menoscabo que sufre la víctima”*.

Bajo mi punto de vista, la Sentencia conecta con la idea de que lo que realmente afecta a la dignidad de las



mujeres es desconocer la construcción sociocultural diferenciada de identidades de varones y mujeres, los roles diferenciados, la división sexual del trabajo..., al recordar la doctrina constitucional que vincula el segundo inciso del artículo 14 CE –cláusula de prohibición de discriminación– con factores o diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino *contrarias a la dignidad de la persona* que reconoce el artículo 10.1 CE.

## 6

### Algunas reflexiones sobre el lenguaje

La valoración positiva que cabe efectuar de la sentencia, que avala la constitucionalidad de la respuesta penal de la *Ley Integral* a la violencia de género, respecto de los motivos examinados, no impide exteriorizar la preocupación que suscita la convalidación de algunos términos y de algunas valoraciones sobre lenguaje jurídico.

Por un lado, en el FJ 4, la Sentencia se refiere a *la juez*<sup>11</sup> proponente de la cuestión de inconstitucionalidad, sin tener en cuenta las reflexiones habidas desde el siglo pasado acerca del sexismo en el lenguaje, que, por lo que hace a la persona titular de la función jurisdiccional, ha cristalizado con la incorporación de la acepción “jueza” en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española desde hace varios años, superando la inicial, ciertamente no inocente, de “mujer del juez”.

Siendo consciente de la rémora que supone mantener la acepción de

“juez” para referirse a la función jurisdiccional ejercida por una mujer, el propio Consejo General del Poder Judicial, en la sesión del Pleno de 17 de enero de 2007, ya señaló, en el ámbito que le es propio, la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje en general y del administrativo, en particular, al objeto de evitar la ambigüedad y poner de manifiesto la presencia de las mujeres en el discurso, proponiendo, entre otras proyecciones, la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades.

Sin perjuicio de la independencia de cada órgano jurisdiccional, tanto de la jurisdicción ordinaria como de la constitucional, en el ejercicio de sus funciones, es lo cierto que caber recordar la necesidad no sólo de adecuar el lenguaje de las resoluciones a la realidad social y biológica sino a la corrección gramatical. Especialmente, puede reclamarse de las resoluciones, ciertamente no frecuentes, que efectúan aportaciones al concepto de “género” como categoría de análisis.

La segunda reflexión que quiero efectuar en este ámbito es acerca de las argumentaciones que incorpora la Sentencia sobre el *significado neutro* de la expresión “el que”, afirmado por la magistrada cuestionante, utilizada en el artículo 153.1 CP y en numerosos artículos del mismo Código, de lo que se derivaría que no designa a personas de sexo masculino. La magistrada, desde esta perspectiva, había explorado diversas posibilidades interpretativas, respecto del sujeto activo del delito, entre otras las que se abrían de la posibilidad de matrimonio entre mujeres. Finalmente, llegaba a la conclusión de autoría masculina del delito por la determinación del sujeto pasivo del precepto: “ofendida que sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad”.

La Sentencia afirma que “la interpretación de que el círculo de sujetos activos del primer inciso (“el que”) del art. 153 CP se restringe sólo a los va-

rones no es la única interpretación posible del mismo, en cuanto razonable”, bastando, dice, a los efectos del enjuiciamiento del precepto “con constatar la existencia de otras posibilidades interpretativas y la validez inicial de la realizada por el órgano judicial”.

Ciertamente, estas disquisiciones podrían haber sido obviadas con otra redacción del precepto. Tan supuestamente neutra puede ser la expresión “el que” como el pronombre “él” del precepto. Salvo honrosas excepciones, el lenguaje de los textos jurídicos es masculino. Sigue pendiente la revisión global del ordenamiento, desde la perspectiva de género, sobre el lenguaje que utiliza. La afirmación del *significado neutro* de las expresiones de los textos legales no avanza sobre la cuestión de que los varones han sido los tradicionales titulares de derechos<sup>12</sup> y no profundiza sobre la del varón como tradicional sujeto del Derecho. El que esta cuestión no integrara ni la duda de constitucionalidad ni, por ello, el pronunciamiento del Tribunal, no es óbice para generalizar este debate y asumir una nueva perspectiva de la labor legislativa en una democracia representativa de varones y mujeres.

## V. A MODO DE CONCLUSIÓN

La Sentencia que se comenta ha sido la primera de las dictadas por el supremo intérprete de la Constitución que ha inaugurado los pronunciamientos sobre la adecuación a la Constitución del artículo 153 CP reformado por la *Ley Integral*. Por delante quedan los pronunciamientos pendientes sobre el resto de preceptos reformados, que, con gran probabilidad, irán en el mismo sentido.

Es de esperar que la vinculación a la interpretación de las leyes a la doctrina constitucional que el artículo 5.1 LOPJ impone a Jueces, Juezas y Tribunales en la tarea de la interpretación y aplicación de las leyes sirva a la plena efectividad de los derechos fundamentales de las mujeres.

### 11

También habla a lo largo de la resolución de la *Magistrada*.

### 12

La especificidad de la violencia de género revela la específica negación a las mujeres de los derechos, entre otros, a la vida, a la salud física y psíquica, a la libertad, a la seguridad o a la dignidad.

# El reglamento de las prestaciones por maternidad y paternidad: puntos críticos

POR JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA.  
Magistrado especialista del Orden Social.  
Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. EL DISFRUTE PATERNO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD: APARECEN NUEVOS PROBLEMAS
- III. LA MODIFICACIÓN DE LA BASE REGULADORA DEL SUBSIDIO DE MATERNIDAD: SIGUE LA DISCRIMINACIÓN
- IV. ¿LA VUELTA AL PRINCIPIO DE OFICIALIDAD EN LA TRAMITACIÓN DEL SUBSIDIO DE MATERNIDAD?
- V. MONOPARENTALIDAD MATERNA Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD: UNA IMPORTANTE DECEPCIÓN
- VI. FALLECIMIENTO DEL HIJO Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD: OTRA IMPORTANTE DECEPCIÓN, ACASO CON ULTRA VIRES





## I. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de adaptar el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulaban las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad y por riesgo durante el embarazo, a las novedades introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 6 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres –entre las cuales se encuentran los subsidios de paternidad y de riesgo durante la lactancia natural, además de una nueva maternidad especial–, acaba de aparecer el 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.

Sería totalmente injusto desconocer la existencia de virtudes en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo. Las tiene y no pocas. No siendo la menos importante la regulación sistemática en un único texto reglamentario de las prestaciones vinculadas a las situaciones de maternidad y paternidad. Pero nuestro interés se centrará en sus puntos críticos –que probablemente serán los más conflictivos–, es decir cuando, habiendo varias opciones de desarrollo de las normas legales, se ha optado por la menos generosa –esto es, incidiendo en los defectos de regulación–, o cuando se echa en falta una mejor acomodación de las normas reglamentarias a los principios rectores de las normas legales –esto es, incidiendo en las carencias de regulación–.

## II. EL DISFRUTE PATERNO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD: APARECEN NUEVOS PROBLEMAS

Desde la introducción, a través de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, de la posibilidad de disfrute paterno de la licencia de maternidad biológica por fallecimiento del hijo o por cesión de la madre, supuestos a los cuales la Ley Orgánica 3/2007, de 6 de marzo, añade la ausencia de derecho de la madre, este disfrute ha generado no pocos litigios judiciales derivados, las más de las veces, de la defectuosa o cicatera regulación legal. Y parece que el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, no se ha querido sustraer a esta tendencia normativa de introducir restricciones de difícil justificación en el disfrute paterno de la licencia de maternidad biológica, lo que, al dificultar la conciliación masculina, frenará el avance de la igualdad real.

En efecto, el Real Decreto nos depara alguna sorpresa en orden a los supuestos de disfrute paterno de la licencia de maternidad biológica, y, en concreto, en el supuesto de cesión de la madre. A la vista del artículo 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social, no cabe duda –y es algo que se confirma con los artículos 3.2 y 7.6 del Real Decreto– que el padre es beneficiario del

subsidio de maternidad en cuanto disfrute, por cesión de la madre, del descanso de maternidad, siempre que reúna los requisitos exigidos con independencia de la madre, y además con su base reguladora. Y es que la madre no cede su subsidio al padre, sino su derecho al descanso, abriendo al padre la posibilidad de acceder a su propio subsidio.

La sorpresa nos surge con la lectura del abstruso artículo 3.5 del Real Decreto, donde se establece que, *“en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el periodo mínimo de cotización requerido y se le reconoce el subsidio de naturaleza contributiva ... el otro progenitor, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva ... descontando la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva que, en su caso, hubiere correspondido ... y siempre que aquél acredite los requisitos exigidos ... subsidio (que) será compatible con el de paternidad”*, añadiendo que *“la opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso”*.

Que el otro progenitor podía disfrutar del subsidio, siempre que acredite los requisitos exigidos, cuando la madre, sin derecho a subsidio, le cede el descanso, es algo derivado del artículo 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social. Que es compatible el disfrute paterno de la maternidad con el permiso de paternidad es algo derivado del artículo 48 bis 1 del Estatuto de los Trabajadores. Y que la opción se hará al iniciar el descanso es algo también derivado del Estatuto de los Trabajadores, artículo 48.4.II. La novedad parece ser que, si se utilizan esas normas legales y la madre accede al subsidio de maternidad especial, al padre se le descontará la duración y el incremento del subsidio de maternidad especial. ¡Un desastre!

No se acaba de entender porque quien hace la norma considera –porque esa es, en el fondo, la intención del artículo 3.5 del Real Decreto– que se ha producido una doble percepción de prestaciones. El subsidio de maternidad especial dura sólo 42 días naturales desde el parto –artículo 133 septies de la LGSS y artículo 17 del Real Decreto–, y esas 6 semanas postparto no pueden, en ningún caso, ser cedidas al padre –artículo 48.4.II del ET–. Por lo tanto, durante esos 42 días naturales, o 6 semanas postparto, la madre disfrutará del subsidio de maternidad especial, y el resto de la licencia de maternidad será disfrutada por el padre con su propio subsidio de maternidad general, sin percibirse prestaciones por un mismo periodo.

A nuestro juicio, el Real Decreto, al limitar el derecho del padre al subsidio de maternidad general en la medida en que *“se le descuenta la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva”*, está introduciendo una restricción sin aval legal suficiente. Y además es contraria a los principios inspiradores de la Ley Orgánica



nica 3/2007, de 6 de marzo, que, en su artículo 44.1, afirma que *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares”*. Restringir los derechos del padre que asume sus responsabilidades familiares es, justamente, lo contrario de fomentar.

### III. LA MODIFICACIÓN DE LA BASE REGULADORA DEL SUBSIDIO DE MATERNIDAD: SIGUE LA DISCRIMINACIÓN

La Sentencia de 13 de diciembre de 1996, Caso Gillespie, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, referida a Irlanda, donde las prestaciones de maternidad son salariales a cargo de la empresa, estableció que, *“en la medida en que el cálculo de estas prestaciones se base en el salario percibido por el trabajador femenino antes del comienzo del permiso de maternidad, su importe deberá incluir, a partir de su entrada en vigor, los aumentos de salario que hayan tenido lugar entre el comienzo del periodo cubierto por los salarios de referencia y el final del permiso de maternidad”*. Y reiteró doctrina la Sentencia de 30.3.2004, Caso Alabaster, del Tribunal de Justicia, ésta referida al Reino Unido.

Tanto Gillespie como Alabaster se inscriben en una jurisprudencia que arranca de la Sentencia de 8.11.1990, Caso Dekker, del Tribunal de Justicia, y que se ha reiterado numerosas ocasiones. Se trata de un test de discriminación consistente en cambiar, en una situación dada, el sexo del sujeto, para verificar si las consecuencias jurídicas son o no idénticas. Dicho test cobra especial interés, justamente, en supuestos como el embarazo, donde no hay término comparable, no siéndolo la enfermedad. Aplicado el test, el resultado, en los Casos Gillespie y Alabaster, es la existencia de discriminación: si en el lugar de la trabajadora colocásemos un hombre, éste no estaría embarazado, y sí cobraría las mejoras salariales.

Pero la aplicación de la doctrina de los Casos Gillespie y Alabaster al subsidio de maternidad español presenta, desde la óptica de la norma comunitaria, algunos problemas de no fácil solución si nos atenemos a la forma más que al fondo. Y es que en Irlanda y en el Reino Unido es la empresa quien, mediante prestaciones salariales, compensa a la trabajadora durante su licencia de maternidad, lo cual permite aplicar las normas comunitarias de igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres, mientras en España quien compensa a la trabajadora es, mediante prestaciones sociales, la Seguridad Social, lo cual impide aplicar las normas comunitarias de igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres.

De este modo, la norma comunitaria nos ofrece un test de discriminación que nos permite afirmar que existe tal

discriminación cuando la base reguladora del subsidio de maternidad no se revisa con incrementos salariales acaecidos o con efectos retroactivos durante su percepción. Pero no obliga a su aplicación en el subsidio de maternidad. Esto explica la disparidad en la aplicación judicial. La SJS 3 Lugo de 30.11.2000, Pto. 733/2000, al preferir el argumento material aprecia la existencia de discriminación. Mientras la STSJ/Asturias de 14.9.2001, Rec. Sup. 1317/2000, y la STSJ/Burgos de 21.2.2008, Rso. Sup. 52/2008, niegan la discriminación al no aplicar dicho argumento al subsidio de maternidad.

Hemos defendido desde ya hace tiempo la aplicación de la doctrina del Caso Gillespie al subsidio de maternidad español, porque, aunque el subsidio de maternidad español se encuentra fuera del ámbito de las normas comunitarias sobre igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en cuya aplicación se dictó Gillespie, esa doctrina se inscribe en la Jurisprudencia Dekker, y ésta, con su test de sustitución para la detección de la discriminación, ha pasado a conformar —a través del artículo 10.2 de la Constitución— el contenido esencial del derecho a la no discriminación según el artículo 14 de la Constitución, un contenido esencial aplicable en la totalidad de los ámbitos jurídicos, incluyendo así a la Seguridad Social.

Con la Ley Orgánica 3/2007, de 6 de marzo, la solución aparentaba no tener contra argumento en la medida en que, recogiendo las enseñanzas de la Jurisprudencia Dekker, se establece, en su artículo 8, que *“constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”*. Se trata de una declaración general de amplias posibilidades interpretativas y aplicativas. No olvidemos, además, que —según el artículo 4 de la Ley Orgánica— *“la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

Sin embargo, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sigue desconociendo, ahora no sólo la jurisprudencia comunitaria, sino también los principios de la norma española interna que supuestamente desarrolla, la Ley Orgánica 3/2007, de 6 de marzo. El artículo 7.8 del Real Decreto admite *“excepcionalmente”* la modificación de la base reguladora del subsidio de maternidad, pero sólo en tres casos, y no se contempla dentro de esos tres casos el incremento de la base de cotización como consecuencia de una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial con efectos directos o retroactivos durante la percepción del subsidio de maternidad.



#### IV. ¿LA VUELTA AL PRINCIPIO DE OFICIALIDAD EN LA TRAMITACIÓN DEL SUBSIDIO DE MATERNIDAD?

Con anterioridad al Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, el reconocimiento del subsidio de maternidad en los supuestos de disfrute materno derivado de hijo biológico se reconocía sin necesidad de solicitud de la interesada, aplicándose el principio de oficialidad en términos semejantes al subsidio de incapacidad temporal, de modo que, a partir de la expedición del parte médico de baja y presentada su copia a la empresa por la interesada, la Entidad Gestora pagaba el subsidio –artículo 18 de la OM de 13.10.1967–. Y así lo reconocía la jurisprudencia –Sentencias de 3.5.2004, RCU 1754/2003, de 22.5.2004, RCU 4351/2002, y de 3.11.2005, RCU 2489/2004, de la Sala Social del Tribunal Supremo–.

Pero el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, sometió el reconocimiento del subsidio de maternidad, en la totalidad de los supuestos, a la necesidad de solicitud, con lo cual la tan reclamada separación entre las prestaciones de incapacidad temporal y de maternidad, que se inició con la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, se saldó, en este aspecto, con una pérdida de derechos de las madres trabajadoras. Y es que la erradicación en perjuicio de la madre biológica del principio de oficialidad en el reconocimiento del subsidio de maternidad es algo criticable no tanto por el incremento de las cargas

burocráticas como, sobre todo, por sus consecuencias en los supuestos de un reconocimiento tardío:

■ Si se admite la necesidad de solicitud del subsidio, se aplica el plazo de prescripción de cinco años de reconocimiento de prestaciones, con retroacción de efectos a los tres meses anteriores, ex artículo 43 de la LGSS, con el fatal efecto de que, en un retraso superior a ese breve plazo de retroacción, el subsidio se pierde parcialmente o, circunstancia bastante factible a la vista de la escasa duración del periodo de devengo, totalmente.

■ Si se admite el principio de oficialidad del subsidio, la prestación se entiende reconocida automáticamente en el día de su nacimiento, de modo que, si la beneficiaria reclamase su abono, se le aplicaría el plazo de caducidad de un año de percibo de prestaciones ex artículo 44 de la LGSS.

Aunque es verdad que alguna doctrina judicial, con mejores intenciones que argumentos jurídicos, se resistió al cambio derivado de la exigencia de solicitud implantada en el RD 1251/2001, de 16 de noviembre, alegando que esa exigencia no tiene el alcance de cambiar la situación jurídica anterior y que la persona legisladora no ha querido empeorar los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, lo cierto es que, recientemente, la jurisprudencia unificadora ha saldado definitivamente la



cuestión en el sentido de que, desde ese Real Decreto, no es aplicable a la maternidad el principio de oficialidad –STS 4.11.2008, RCU 3962/2007–.

¿Ha cambiado la situación normativa tras el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo? Si bien se mantiene, en su artículo 14.1, la exigencia de solicitud, lo cierto es que, en su artículo 14.5, se establece que *“la Entidad Gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento ... cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al del hecho causante”*. Y que disponga de los datos suficientes debería ser la hipótesis normal si funciona correctamente la transmisión informática de los informes de maternidad y la comunicación informática con los Registros Civiles de que se habla en las Disposición Adicionales 5ª y 6ª.

De haberse recuperado el principio de oficialidad estaríamos, sin duda, ante un cambio bienvenido. Aunque entonces se echa en falta una norma que más decididamente lo hubiese plasmado. Obsérvese que la iniciación de oficio se reduce al supuesto especial de disponer de los datos suficientes, y que son facultativos –se usa el verbo *“podrán”*– los enlaces informáticos con los Servicios Públicos de Salud y los Registros Civiles. Parece, en fin, como si el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, quisiese recuperar el principio de oficialidad, pero simultáneamente, al mantenerse la exigencia de solicitud, se le guardan las espaldas a la Entidad Gestora, trasladando a la persona beneficiaria las consecuencias de cualesquiera demoras.

## V. MONOPARENTALIDAD MATERNA Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD: UNA IMPORTANTE DECEPCIÓN

Aunque, a consecuencia de una enmienda del Grupo Socialista, la redacción definitiva del artículo 48 bis del ET establece que, *“en el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor”* –y no *“al padre”* como en el proyecto de ley– con la finalidad de *“dar cabida en la regulación del descanso a las nuevas realidades que surgen como consecuencia de la existencia de uniones entre parejas del mismo sexo”*, lo cierto es que, a pesar de sus indudables buenas intenciones, la norma no resuelve los problemas reales de las familias no estereotípicas –monoparentales y homosexuales–. Simplemente, se ha hecho un lavado de cara meramente formal que es claramente insuficiente.

Y es que la literalidad de la norma, al establecer tan lapidariamente que, en el supuesto de parto, el derecho corresponde *“en exclusiva”* al otro progenitor, aparenta negar otros eventuales titulares, como la propia madre en el caso de monoparentalidad materna o de fallecimiento del padre, o la mujer cónyuge –o pareja de hecho– de la madre en los matrimonios –o uniones de

hecho– de mujeres. No obstante, la doctrina científica había explorado, en los diversos casos conflictivos, lecturas flexibles del artículo 48 bis del ET, más atentas a una interpretación racional y humana que a una interpretación literal estricta, que pudieran dar solución adecuada a los problemas de familias no estereotípicas –monoparentales y homosexuales–.

Pero el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, ha cercenado algunas de esas lecturas flexibles en los casos de monoparentalidad materna, sea maternidad biológica o sea adopción o acogimiento, al impedir la acumulación de la licencia de maternidad y el permiso de paternidad. Al respecto, en su artículo 23.3 se establece que, *“en los casos en que solamente exista una persona progenitora, adoptante o acogedora, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad”*. Y, para cerrar toda vía de escape, en su artículo 26.8 se establece la extinción del subsidio por paternidad *“por fallecimiento de la persona beneficiaria”* sin contemplar la transferencia del tiempo no disfrutado a la otra persona progenitora.

Si se me permite, la norma no tiene mucha lógica. De entrada, su redacción es imprecisa porque, siendo la maternidad biológica, siempre hay dos progenitores –incluso en la inseminación artificial de donante anónimo–. Otra cosa es que la paternidad no esté legalmente determinada, que es a lo que parece que se quiere referir la norma. Pero si esto es así, cuando el padre, estando legalmente determinado, no ejerciese sus deberes de cuidado por no mediar convivencia con el hijo o hija –pensemos en la ausencia de matrimonio o unión de hecho con la madre o en crisis matrimoniales–, la norma estaría impidiendo a la madre el disfrute del subsidio de paternidad, pero no al padre, quien no tendría impedimento para disfrutar ese subsidio.

Me parece más razonable a los efectos de una mejor conciliación que, en la totalidad de los supuestos de monoparentalidad materna –a saber, ausencia de determinación de la filiación paterna, fallecimiento del padre, ausencia de matrimonio o unión de hecho con la madre que le impide al padre asumir sus deberes de cuidado, atribución a la madre de la custodia del hijo o hija en caso de crisis matrimonial, o adoptante o acogedor único–, se permita el disfrute acumulado, por la madre, de maternidad y paternidad, solución acogida en algunas leyes autonómicas –como Galicia o Cataluña–, y con la que, además, se garantiza que el menor globalmente reciba el mismo tiempo destinado a su cuidado que con dos progenitores.

En el supuesto concreto de fallecimiento del padre, se podría incurrir en una clara desigualdad injustificada, lindante con la discriminación, desde la perspectiva de la diferente situación en la que, en orden a la posibilidad de disfrute acumulativo de licencia de maternidad y de permiso de paternidad, se coloca a la madre viuda en re-



lación con el padre viudo, en la medida en que, si fallece la madre, el padre tiene derecho a la licencia de maternidad ex artículo 48.4 del ET, y no por ese fallecimiento se le priva de su permiso de paternidad ex artículo 48 bis del ET. Por el contrario, los artículos 22.3 y 26.8 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, impiden a la madre que hubiere disfrutado de la maternidad, acumular la paternidad.

## VI. FALLECIMIENTO DEL HIJO Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD: OTRA IMPORTANTE DECEPCIÓN, ACASO CON ULTRA VIRES

El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, aborda, en su artículo 26.7, la delicada cuestión del fallecimiento del hijo o hija y su incidencia sobre la duración del permiso de paternidad, y lo hace en unos términos no exactamente coincidentes con la regulación establecida para la licencia de maternidad –artículo 48.4.I del ET y artículo 8.4 del RD 295/2009, de 6 de marzo–, distinguiendo al efecto dos distintos supuestos:

**a**

Al establecer que *“no podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o hija o la persona menor acogida fallecen antes de la suspensión o permiso”*, y considerando que, en el caso de parto, se disfruta primero el permiso por nacimiento de hijo o hija de 2 ó 4 días del artículo 37.3.b) del ET, debemos de concluir que, si el hijo o hija nacen muertos o mueren durante la duración de ese permiso, nunca se puede acceder al permiso de paternidad.

Igualmente la norma impide reconocer el subsidio si el fallecimiento del hijo o hija acaece después de esos 2 ó 4 días aunque antes de iniciar el disfrute del permiso de paternidad. Parece querer evitar que el padre decida utilizar el permiso de paternidad tras el fallecimiento del hijo o hija. Sin embargo, no acabamos de entender donde se encuentra la justificación razonable para que, en tan dramática situación, se le prive de su disfrute.

**b**

Sin embargo, *“una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca el hijo o hija o persona menor acogida”*. Conviene matizar que, aunque se dice *“una vez reconocido”*, ello no resulta muy razonable al hacer depender el efecto jurídico de la mayor o menor celeridad administrativa en el reconocimiento del subsidio. Debemos entender que se ha querido decir *“una vez se hubiera iniciado el disfrute del descanso”*.

Tal régimen jurídico es de dudosa legalidad. Y es que el Estatuto de los Trabajadores sólo exige para acceder al descanso por paternidad el nacimiento del hijo o hija –artículo 48 bis 1 del ET– o, aún más precisamente, el parto –en expresión usada en el artículo 48 bis 4 del ET–, es decir –artículo 8.4 del Real Decreto 295/2009,

de 6 de marzo– la expulsión del feto siempre que hubiere permanecido en el seno materno al menos 180 días.

La norma legal obliga a emparejar el derecho al descanso y, en consecuencia, el derecho al subsidio, con el nacimiento del hijo o hija o, aún más precisamente, con el parto, no exigiendo, en modo alguno, que el hijo o hija viva durante 2 ó 4 días –según si el padre se debe desplazar, como se deriva del artículo 37.3.b) del ET, lo cual, dicho sea de paso, introduce, de aplicarse estrictamente, una variable que no deja de ser un despropósito–.

Resumiendo, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, al establecer lo que establece en su artículo 26.7, está introduciendo de una manera un tanto subrepticia una exigencia de viabilidad del recién nacido –deberá de vivir 2 ó 4 días– que se manifiesta en clara contradicción con el artículo 48 bis del ET, y con la regulación establecida para el subsidio de maternidad en el artículo 48.4.I del ET, y en el artículo 8.4 del propio Real Decreto.

Sobre las cuestiones suscitadas por el disfrute paterno de la licencia de maternidad, me permito remitir a mi estudio *“Permiso de paternidad y conciliación masculina”*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2008, y en concreto, al capítulo dedicado a *“La titularidad y el disfrute paterno de la licencia de maternidad, y el consiguiente subsidio”*, páginas 51 a 71. Estas cuestiones derivadas del disfrute paterno de la licencia de maternidad, pero referidas a la legalidad anterior a la Ley Orgánica 3/2007, de 6 de marzo, ya las había abordado en *“El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora”*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2002.

Más ampliamente remito a mi trabajo *“La incidencia de los incrementos de salario sobre las prestaciones de maternidad (A propósito de la Sentencia de 13 de febrero de 1996, caso Gillespie, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas)”*, *Social Mes a Mes*, número 18, 1996, y *Cuadernos de Derecho Judicial*, Tomo X, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1997. También María Amparo Ballester Pastor duda sobre la corrección de la norma interna en *“Normativa nacional en materia de igualdad de trato en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”*, *Aranzadi Social*, Tomo V, 1998.

De nuevo remito a mi estudio *“Permiso de paternidad...”*, obra citada, páginas 22 a 30. En una línea interpretativa semejante de intentar soluciones flexibles, Pilar Núñez-Cortes Contreras en *“Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas”*, coescrito con Teresa Velasco Portero y Amparo Garrigues Jiménez, Editorial Dykinson, Madrid, 2008, páginas 98 a 102.

El artículo 46, apartado 2, de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, establece que *“el padre no tendrá derecho al permiso (de paternidad) si los progenitores no estuvieran casados ni estuvieran unidos de hecho en análoga relación de afectividad, o si no se le reconoció, en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio iniciado antes del disfrute del permiso, la guardia del hijo o hija que acaba de nacer”*, añadiéndose que *“en todos esos casos, la madre, si fuera personal al servicio de la Administración Pública Gallega, podrá utilizar, sea cual sea la situación laboral del padre, este permiso, con carácter ininterrumpido desde la finalización de la licencia de maternidad”*, y añadiéndose que *“también podrá utilizarlo, en iguales términos, si el padre hubiera fallecido antes del disfrute íntegro de dicho permiso o si la filiación paterna no estuviera determinada”*.

El artículo 13, apartado 2, de la Ley 8/2006, de 5 de julio, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, establece que *“el progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede gozar de este permiso a continuación del de maternidad”*.

# **Videojuegos y sexismos: innovación tecnológica y consolidación de un modelo social desigualitario**

**F O R O   D E   D E B A T E**

POR ENRIQUE JAVIER DÍEZ GUTIÉRREZ.

Profesor Titular de la Universidad de León.  
Dpto. de Filosofía y Ciencias de la Educación.  
Doctor en Ciencias de la Educación.  
Titulado en Filosofía, Trabajo Social  
y Educación Social.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se oye hablar insistentemente de que vivimos en una sociedad de la información y la comunicación donde la innovación en las nuevas tecnologías que la conforman juega un papel crucial. Los videojuegos son uno de los exponentes más simbólicos de este modelo de innovación social, que está inundando y colonizando las referencias culturales, las relaciones y la interacción de nuestros adolescentes en torno al juego.

Pues no debemos olvidar que los videojuegos son juegos. Todo juego es un instrumento de socialización –como cualquier otro medio de comunicación y de expresión–. Como tales, transmiten valores y contenidos, enseñan a comprender y situarse ante la realidad. Son una poderosa herramienta de influencia y conformación de opinión y visión sobre la realidad y *“el factor más importante por medio del cual los videojuegos son vehículos de socialización, es el de los valores”* (Puggelli 2003, 118). Los valores los vamos aprendiendo en interacción con la realidad y las personas que nos rodean. Y los videojuegos *“constituyen instrumentos mediante los que el niño y la niña comprenden el medio cultural que los rodea. Representan, fielmente, simbolismos sociales y construcciones culturales de nuestro entorno”* (Estalló, 1995, 117). De hecho, el juego y las actividades de entretenimiento configuran una sutil expresión de los modos de percibir la realidad que una cultura determinada posee. Por eso es crucial la responsabilidad que tienen quienes los diseñan y distribuyen, puesto que estos juguetes innovadores tan potentes están socializando a las futuras generaciones. Están construyendo su forma de ver la realidad y de entender la convivencia y las relaciones humanas.

Desde la década de los 80 se han transformado en un fenómeno de masas a nivel mundial. Su industria mueve más dinero que *Hollywood*, y son pocos los niños y niñas que desconocen a *Mario*, *Sonic* o a otros personajes de videojuegos. Hoy día se han convertido en uno de los juguetes más vendidos. Si antes

### Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. JUEGOS DE HOMBRES
- III. LA INSENSIBILIZACIÓN ANTE LA VIOLENCIA
- IV. CREANDO ESPACIOS DE REFLEXIÓN
- V. BIBLIOGRAFÍA



la televisión era el medio que dominaba las horas de ocio y tiempo libre de nuestros adolescentes y jóvenes, ahora se han invertido los términos, y los videojuegos han pasado a ocupar la mayor proporción de tiempo libre. Pero hay una diferencia sustancial. La televisión supone una visión colectiva y distante. El mundo adulto que rodea a adolescentes y jóvenes la puede comentar, analizar y cuestionar con ellos y ellas, pero, en todo caso, saben que es algo ajeno, que no les implica. Pero con los videojuegos no es así. Por una parte, existe una “brecha digital” del mundo adulto ante este fenómeno que les impide compartir y analizar conjuntamente la experiencia. Los adolescentes y jóvenes se encuentran solos ante ellos. No tienen otra perspectiva con la que contrastar. Por otra parte, el segundo aspecto que los hace radicalmente diferentes es que los videojuegos involucran a quien juega. No se limitan a mostrar la acción ante un espectador pasivo, sino que exigen a la persona identificarse con el personaje y actuar por él. Además, estos juegos exigen a quien los utiliza ser activo o activa frente a las situaciones que representan.

Por eso hemos querido analizar si los videojuegos se están convirtiendo en una parte de las estructuras culturales, de los sistemas simbólicos que realmente profun-

dizan y alientan un modelo de innovación tecnológica para la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Desde la Universidad de León, con la colaboración de expertos y expertas de otras universidades <sup>1</sup> también, hicimos la investigación más extensa realizada en Europa en los últimos años <sup>2</sup>. Esta investigación, realizada a lo largo de dos años, se centró en los contenidos y valores que promueven los videojuegos que más se están comercializando actualmente entre las personas jóvenes de todo el mundo. En concreto se han aplicado 5.000 cuestionarios a chicos y chicas españoles de entre 6 y 24 años de edad. Se han realizado 22 *estudios de caso* con cuarenta y cuatro “sujetos”. Se han hecho 60 entrevistas a informantes clave. Se han llevado a cabo 13 grupos de discusión y 20 observaciones de campo en diferentes situaciones y contextos. Pero sobre todo se ha realizado el análisis videográfico de los 250 videojuegos que actualmente son más vendidos.

## II. JUEGOS DE HOMBRES

Los resultados obtenidos, tras esta extensa investigación, han sido contundentes <sup>3</sup>. La primera conclusión a la que hemos llegado en nuestra investigación es que la mayoría de los videojuegos comerciales que usan nuestros y nuestras adolescentes y jóvenes tienden a reproducir estereotipos sexuales contrarios a los valores que educativa y socialmente hemos establecido como principios básicos en nuestra sociedad.

Es una afirmación común de todas las personas autoras y una conclusión de todas las investigaciones que los videojuegos están hechos por hombres y para los hombres (Gros, 1998, 61), reforzando el comportamiento y papel masculino e incluso, en ocasiones, con claras muestras de incitación al sexismo. El estudio de la FAD (2002) afirma que el mundo de los videojuegos “*es claramente machista*”. “*El mundo de los videojuegos es claramente machista: lo reconocen los creativos, los comerciales, los miembros de la industria, los propios usuarios. Los videojuegos están hechos para chicos, pensados para un ima-*



**1**

Director de la investigación *La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos*, encargada por el Instituto de la Mujer y el CIDE (MEC) en el año 2004. Componentes del equipo: Eloína Terrón Bañuelos, Matilde García Gordón, Javier Rojo Fernández, Rufino Cano González y otras.

**2**

Se han pasado 5.000 cuestionarios, se han analizado los 250 videojuegos comerciales más vendidos, se han realizado 22 estudios de caso con 44 participantes, se han hecho 60 entrevistas en profundidad, 13 grupos de discusión, 20 observaciones de campo, así como el análisis documental de 14 revistas durante tres años.

**3**

Se puede consultar y descargar gratuitamente la publicación completa de la investigación en la siguiente web:

<http://www3.unileon.es/dp/ado/ENRIQUE/Public21.htm>

*ginario masculino (si no machista), y responden a lo que desde la representación social serían los deseos, las afinidades y las aficiones de los varones” (FAD, 2002, 262).*

La representación femenina en los videojuegos es mucho menor (17% frente a 64%), generalmente minusvalorada, y habitualmente en actitudes dominadas y pasivas. Sus modelos corporales son tendentes a la exageración (90%) con idealizaciones de personajes sacados del cómic o hasta del cine erótico. Incluso su vestimenta no responde, en muchas ocasiones, a las necesidades del momento, de la historia, del trabajo o de la acción que se realiza en el videojuego, sino a mostrarse “insinuante” o “seductora” ante la mirada masculina (73%). En definitiva, parecen estar pensados para un imaginario masculino, y responden a lo que desde la representación social serían los deseos, las afinidades y las aficiones de los varones. Por eso, no es de extrañar que sean los chicos los que más juegan con videojuegos.

Esto supone un fuerte impacto sobre la imagen que las niñas y adolescentes se construyen de ellas mismas y contribuye especialmente a que los niños y jóvenes asuman pautas de comportamiento respecto a la mujer elaboradas a partir de una visión estereotipada y limitada de lo femenino. Tanto los niños como las niñas reciben mensajes que influyen sobre la manera en que creen que deben actuar y el aspecto que deben tener. Este tipo de retrato envía señales muy fuertes acerca de lo que significa ser mujer y ser hombre. Muchos de los chicos jóvenes, de la misma manera que las chicas jóvenes, pueden concebir que los personajes extremadamente eróticos representan el “símbolo de la mujer ideal”. Estas imágenes pueden afectar a la capacidad de autoestima de las chicas, así como a la idea que ellas tienen de su puesto en el mundo. Además, estas imágenes también influyen en lo que esperan los chicos de las chicas y en como se relacionan con ellas. De esta forma las chicas aprenden la dependencia y los chicos la dominación.

Cada vez más investigadoras e investigadores afirman que la posible desmotivación de las niñas respecto a los ordenadores se debe a que no se les ofrecen productos que respondan a sus inquietudes, pues la mayoría de videojuegos están diseñados y dirigidos a un público eminentemente masculino, que gusta de los juegos violentos. Según los expertos y expertas, las chicas demandan juegos con contenidos interactivos y que requieran jugar en colaboración, en lugar de los videojuegos violentos que dominan el mercado. *“Al parecer, las niñas se diferencian de los varones en sus preferencias y opiniones sobre los videojuegos. No es que ellas rechacen por completo los juegos violentos, algunas incluso los piden; pero en general los consideran aburridos, demasiado repetitivos y carentes de una historia o un argumento elaborado. Sus juegos predilectos son aquellos que se basan en aventuras o historias donde hay relaciones y una trama”* (Bonder, 2001, 17).



Incluso en el mundo del desarrollo de los videojuegos no es muy común que se prodiguen las mujeres. Cuando se les pregunta a cinco mujeres “desarrolladoras” de videojuegos por qué piensan que este mundo está copado por hombres, afirman que:

**Los videojuegos eran un campo que estaba dirigido sólo al público masculino; de ahí que ahora los interesados en desarrollar videojuegos sean hombres.**

Chuss

**Eso nos viene de herencia, ellos han crecido jugando más que nosotras. A nosotras nos dejaban el ordenador sólo como máquina de escribir, a ver si lo íbamos a romper...**

Mónica

**Los videojuegos en su mayoría creo, están hechos por y para hombres.**

Ester



**La educación en la infancia ha sido sexista hasta hace bien poco; es por eso, en mi opinión, por lo que las mujeres no han llegado 'aún' ni a los videojuegos.**

Almudena

**Porque según ellos no estábamos capacitadas para ello.**

Reyna

Parecen coincidir las cinco, desde su propio punto de vista como afectadas, que se debe a la tradición, a los estereotipos, a la educación y a la propia visión de los hombres que deciden cuál es el dominio de ellos y el lugar de las mujeres.

No obstante, ante las extendidas críticas de este sexismo estereotipante tan burdo, el mundo de los videojuegos ha creado un nuevo tipo de protagonista femenino que asume un rol activo en el desarrollo del videojuego. Pero este nuevo tipo de personaje, de rasgos andróginos y comportamiento agresivo, no trae, salvo con su propia presencia, nada nuevo. Reproduce los esquemas de comportamiento de los héroes masculinos adornados por la dureza, el afán de venganza, el desprecio, el orgullo, etc. Pero eso sí, vestidas, o más bien semidesnudas, con trajes escasísimos de tela, dejando entrever un cuer-

po escultural entre el armamento que portan. De esta forma reafirman la idea de que para lograr el éxito, las mujeres deben ser similares a los hombres en la brutalidad y la violencia, imitando ese modelo masculino.

La igualdad entre mujeres y hombres es asimilada a la masculinización de las mujeres y la equiparación al modelo masculino tradicional más estereotipado. Lo más preocupante es que ese modelo masculino, dentro de esta visión androcéntrica del mundo, se tome como modelo, como norma incuestionable de la conducta humana. Por ello, en el mundo virtual de los videojuegos, se ve normal que la conducta adecuada de las nuevas "heroínas" sea aproximarse cada vez más a esa conducta de los hombres.

Pero esta investigación no ha querido quedarse sólo en el análisis del sexismo explícito plasmado en el rol que desempeña la mujer en estos videojuegos, o en el lenguaje sexista que se emplea en los mismos, ni siquiera en la imagen de la mujer que en ellos se presenta, sino que nos hemos adentrado, especialmente, en el sexismo implícito que hay en el trasfondo de esos videojuegos. Hemos constatado, en este sentido, la intensa construcción de ese mundo virtual basado en los valores más primitivos del modelo de masculinidad hegemónica tradicional: lo que se ha caracterizado en esta investigación como la "cultura macho". En ella una idea distorsionada de lo masculino es elevada a categoría universal y válida: lo significativo, lo valioso, es aquello que se ajusta más fácilmente al "esquema viril" propio de la cultura patriarcal. Es el denominado "*síndrome de John Wayne*", un código de conducta explícito aunque no escrito, un conjunto de rasgos ligados a la masculinidad tradicional hegemónica que nos han enseñado a venerar desde la infancia (Gerzon, 1982).

Este modelo cultural, que se transmite a través de la estructura, el contenido, los argumentos, el desarrollo y la dinámica de estos videojuegos, exalta unos determinados "valores", si es que así los podemos denominar, ligados a una visión del mundo como una especie de "gran juego" en el que dominar se convierte en el objetivo primordial. Es en este contexto, con la mirada vuelta hacia lo instintivo, lo 'salvaje', lo primitivo, donde se exaltan actitudes como la agresividad, el desprecio a los sentimientos, la impulsividad instantánea, el riesgo desmedido, la competitividad, etc., que esos "valores" se convierten en "virtudes". Se valora el poder, la fuerza, el honor, la venganza, el desafío, el desprecio, el orgullo, el coraje, la insensibilidad, el deseo constante de enfrentarse y buscar situaciones de peligro... Por el contrario, lo femenino es asimilado a debilidad, cobardía, conformismo y sumisión.

De hecho, en el análisis de esos 250 videojuegos más vendidos, las acciones que predominan en los mismos son no sólo competir (93%), sino también atacar, combatir, agredir, destruir, eliminar, matar (73%). Y los valores, en coherencia con estas acciones, que se ensalzan

son la competitividad (72%), vale el que gana (98%), la venganza por encima de justicia (30%), el empleo de la fuerza para conseguir los objetivos (81%), la violencia como estrategia (84%), la exaltación de la dureza del hombre y de la belleza en la mujer (98%), la consideración de “las otras personas” como mis enemigos (83%).

La consecuencia de este modelo de interacción virtual es la primacía de la victoria sobre la justicia, de la competición sobre la colaboración, de la violencia sobre el diálogo o la comprensión. El juego que provoca emoción, que involucra intensamente a sus participantes, es el que implica que haya un ganador y todos los demás se conviertan en perdedores. Son escasos, prácticamente inexistentes, los juegos que exigen la cooperación para conseguir los objetivos o las metas que pretenden. Incluso aquellos juegos de estrategia en los que se persigue la construcción de un imperio o un mundo, los medios que se utilizan (el comercio, la producción, las relaciones, etc.) son vías para fortalecerse económicamente y poder conquistar, ampliar o tener más. Y aquellos que favorecen una opción de juego para varias personas, aunque “cooperen” entre algunas, el objetivo final es competir con los oponentes y derrotarles. Esto potencia una visión de la competencia como única forma de relacionarse, que la realidad está dividida entre quien gana y quienes pierden y que lo mejor es estar en el “bando de los que vencen”.

En esta visión de la realidad, el otro diferente a mi, es siempre un rival, un enemigo que debe ser eliminado. Y es un enemigo “marcado”. Es decir, no es cualquier enemigo, sino supuestos enemigos creados en función de unos intereses ideológicos y culturales delimitados: se ha pasado del enemigo comunista al enemigo terrorista que coincide con el árabe o el sudamericano <sup>4</sup>. Potenciándose un racismo implícito y solapado muy potente en la conformación de la visión ante el “otro” diferente (Levis, 1997).

Incluso en muchos videojuegos hay una clara politización de los villanos. Juegos como *Generals*, *Rainbow Six* o *Soldier of Fortune* basan su discurso en una imagen que alienta la xenofobia al identificar la inmigración con la delincuencia, o el terrorismo con el mundo árabe, o el comunismo con el mal. Aparece así una visión estereotipada de la realidad donde los colombianos son traficantes de droga, los árabes fanáticos adoradores de Alá que practican el terrorismo contra los occidentales, los militares rusos tienen veleidades totalitarias. El *Eje del Mal*, acuñado por Bush Jr., dice Pita (2003, 31), se transmuta en videojuego.

4

En el juego *Cannon Fodder* dice textualmente: “en cuanto oigas gritar ‘¡aquí el enemigo!’ o ‘¡qué fácil te mato!’ con fuerte acento sudamericano, empezarán los problemas” (Game Boy, 2001, 64, 22).



Es sorprendente que no hemos encontrado ningún videojuego cuyo protagonista, masculino o femenino, pertenezca a una minoría (gitanos, gays, minusválidos, migrantes, etc.). Excepto, claro está, cuando tienen que exhibir sus cualidades físicas, que no intelectuales, en competiciones (boxeo, fútbol, baloncesto...) y en alguna guerra como “carne de cañón”, como si sólo se les permitiera sobresalir y ser protagonistas en lo más “instintivo” o “primitivo” del ser humano. Y en todo caso, es claro que la mayoría de los protagonistas de los videojuegos más vendidos son hombres, blancos, del norte, heterosexuales, etc., es decir, que reproducen un modelo radicalmente etnocéntrico y eurocéntrico.

En estos videojuegos están claramente delimitados el éxito –matar o ganar– y el fracaso –morir o perder–; el bien –nosotros– y el mal –los distintos a nosotros–; lo justo –la venganza, que yo mate, que yo gane– y lo injusto –que yo pierda–. No hay “grises”, ni matices, ni argumentos, ni circunstancias, ni explicaciones. Se pierden por el camino los sentimientos en favor de la fuerza



bruta y matar a los “enemigos” sin miramientos. No hay diálogo, sólo destrucción, en este mundo virtual no se piensa, sólo se actúa. Esto supone una visión maniquea de la realidad. Con “malos” perversos que se les presenta como alienígenas, mafiosos, asesinos, psicópatas y un largo etc. y a los cuales se debe eliminar físicamente para alcanzar una recompensa determinada. Un universo en donde la única alternativa es matar o ser matado, comer o ser comido, ganar o perder.

Esta división maniquea de la realidad <sup>5</sup> supone no sólo una visión distorsionada de lo que nos rodea, sino que fomenta el partidismo fanático e inquebrantable ligado a relaciones afectivas que nos implican emocionalmente con “los nuestros” y nos hacen rechazar, temer y odiar a “los otros”.

Los buenos son los protagonistas, es decir, el propio jugador o jugadora. Es quien gana, triunfa y obtiene la victoria final. Le conocemos porque jugamos siempre desde su perspectiva. Tiene un rostro agradable y cercano, identificable y que asumimos progresivamente como si fuera nuestro alter-ego. Sabemos de sus problemas, de sus dificultades, de sus emociones incluso y de sus sinsabores. Nos identificamos con su sufrimiento o con su exaltación. Entendemos su carácter desabrido o sus

rasgos duros o, incluso, su agresividad. Justificamos sus acciones. Explicamos sus reacciones y nos sentimos emocionalmente próximos y próximas.

Los malos son los antagonistas. No solemos jugar con ellos, sino que nuestro objetivo es derrotarles, eliminarles, destruirles. Generalmente no los conocemos, no simpatizamos con ellos, ni nos permite situarnos “en su piel” o intentar comprender sus acciones. Son malos o malas previsibles, cortados por el mismo patrón. Y cuando el videojuego los identifica como antagonistas, aparecen como asesinos, responsables de la destrucción de un mundo paradisíaco o como una organización que va a acabar con el equilibrio del planeta. Su función en cualquier videojuego es siempre la misma: más o menos, a la altura de la segunda o tercera secuencia del argumento, entran a saco en una habitación, van atacando al héroe de uno en uno y mueren por orden.

El ataque o la defensa se convierten en el único parámetro operacional, en el sustituto de la reflexión y del juicio personal. Incluso se suprime prácticamente el lenguaje oral, predominando la imagen visual y la respuesta mecánica, el instinto y los reflejos. Se configura así una visión de la vida y del entorno dominada por la compulsividad, por la inmediatez.

El problema es que las estructuras mentales de los seres humanos se van construyendo en función de los instrumentos que utilizan. El tiempo se comprime con los nuevos “juguetes” que manejamos. Todo es acelerado y nuestra espera se convierte en angustia.

Esta concepción de los videojuegos supone una visión de la vida unidimensional. No hay posibilidad de empatía, de comprender y acercarse al otro o la otra diferente. Los valores ligados al cuidado, la atención del débil, la expresión de los afectos, quedan fuera de cualquier consideración posible. Se debe de actuar, según esos patrones, sin piedad ni compasión. La destrucción, la lucha o el combate son los elementos centrales y la finalidad esencial que motiva la acción a través de todo el videojuego. Es un mundo de hombres y para hombres.

### III. LA INSENSIBILIZACIÓN ANTE LA VIOLENCIA

*“Los contenidos de los videojuegos nos colocan, en general, ante los abismos del ser. Es decir, la lucha a muerte, el reto absoluto –del todo o nada– la persecución implacable, la prueba imposible... y, sobre todo, la violencia. Una violencia total que se recrea con morbosidad en la destrucción y aniquilación del contendiente y que, además, simula ser infinita. Los videojuegos parecen vulnerar para los niños y adolescentes terrenos que los adultos hasta entonces han considerado tabúes. En un videojuego –siempre simulada, pero cada vez más gráficamente– se puede no sólo matar a cientos de contrincantes, sino despedazarlos, reventarles*



*el cráneo, quemar sus intestinos, aplastarles el estómago o despeñarlos por el abismo más insondable” (Pérez Tornero, 1997, 14).*

Si analizamos la mayoría de los videojuegos de acción y de plataforma podemos ver cómo éstos construyen un universo dantesco. Mundos apocalípticos y terminales, donde predomina la fuerza y las armas. Violencia y muerte te rodean de una forma constante. Incluso la publicidad de las revistas establece una relación proporcional entre la violencia de un juego y su calidad.

Como dice el Informe de Amnistía Internacional (2001, 1), en estas revistas “se encontrará que resaltan las torturas, las matanzas y la sangre como elementos lúdicos relevantes en el ámbito publicitario o de promoción”. Cuanto mayor es la violencia que en él se puede ejercer, con mayores eslóganes de calidad aparece en la propaganda para el mercado de consumo. De hecho, los estudios de mercado muestran que *“cuanto más violento es el juego más se incrementan las ventas”* (Bonder, 2001, 17), porque el verdadero problema de fondo radica en que la violencia vende.

En este universo paranoide, no es de extrañar que los comportamientos más denostables de la experiencia humana, como la tortura o la guerra, pasen a convertirse en una aventura, en una oportunidad de diversión y entretenimiento. De hecho, Amnistía Internacional, ya en 2000, llamaba la atención sobre este hecho a través del informe antes citado, titulado *“Haz clic y tortura; videojuegos, tortura y violaciones de derechos humanos”*, que se enmarcaba en la campaña internacional *“¡Actúa ya! Tortura nunca más”*. Este informe investigaba la difusión de prácticas degradantes, como la tortura, entre el público infantil y juvenil a través de los videojuegos y analizaba algunos ejemplos de videojuegos que aplauden con impunidad la tortura, la matanza o las ejecuciones. Concluye que las prácticas que estos videojuegos potencian son “atentatorias contra los derechos humanos”.

Lo mismo podemos aplicar al mundo de la guerra <sup>6</sup>. En estos videojuegos se idealiza la guerra y se presenta co-

5

El maniqueísmo no se limita a los personajes o el enfrentamiento entre el bien y el mal, sino a las concepciones de lo que es posible, de la normalidad. Así, por ejemplo, en el videojuego *Trápico*, si se intenta reducir al mínimo la presencia de la fuerza militar, el resultado son constantes amenazas de golpe de estado con la consiguiente retirada de la ayuda económica por parte de las grandes potencias. Más tarde, y ante una economía tambaleante a causa de un excesivo gasto social y salarios dignos, el Banco Mundial interviene limitando directamente los gastos del gobierno. Esto supone que los propios videojuegos construyen la realidad al ‘pensamiento único’ que domina y se infiltra en todas las dimensiones de la vida. No es posible pensar fuera de los esquemas predeterminados por el poder.

6

El segundo videojuego de la historia *Space War*—de hecho, sería el pionero si consideramos su carácter de entretenimiento— ya contenía el elemento bélico como el objeto central del juego.



mo un espacio de juego y diversión que no conlleva dolor. La guerra y la violencia no sólo se aceptan como parte integrante de la experiencia humana, sino que se las convierte en hechos heroicos y excitantes. De esta forma, la violencia, el asesinato de otros seres humanos, se vacía de carga moral negativa. Se considera que la guerra es una forma aceptable de resolver los conflictos o de acceder al poder.

De hecho, no hay ni una sola guerra moderna que no tenga su versión en algún videojuego. Y cada vez se retrocede más en el tiempo para ir completándolas: Napoleón, Julio César y sus conquistas, etc. Cualquier máquina de destrucción ha recibido su versión simulada: hay simuladores de barcos de guerra, de aviones de guerra, de carros de combate, etc. El paso del tiempo y la fascinación que sobre muchos ejercen las tecnologías de dominación y destrucción han hecho el resto. A partir de la demanda de más detalle, más ambientación, y más realidad, las simulaciones modernas de combate pretenden ser más reales que lo real. Ya no basta con modelar



hasta el último tornillo las máquinas de guerra, también hay que crear un conflicto, una justificación, un entorno propicio para una intervención armada políticamente correcta (Gómez Cañete, 2001). Estas simulaciones, con sus detalles exhaustivos y su extensa documentación son auténticos compendios del saber militar, que nuestros niños y niñas aprenden con un manejo técnico que nos deja asombrados.

Desde la antropología se ha observado que en la mayoría de las culturas la difundida práctica de la guerra explicaría el complejo de supremacía masculina y la actitud de dominio. Toda esta parafernalia parece dirigida a cubrir una carencia o una necesidad egocéntrica de dominar y vencer, ya se trate de guerras, mujeres o estatus social. La práctica constante de la guerra explicaría el entrenamiento de los varones en la combatividad y la correlación entre ésta y la formación de su identidad: “la virilidad”. El imaginario colectivo la configura a través de la figura del héroe, cuya máxima exaltación se halla en la guerra, que se convierte así en el clímax del rito identitario masculino, es decir, en “la máxima expresión de la hombría” (Muñoz Luque, 2003).

Algunas autoras y expertos afirman que la violencia fantástica contenida en los videojuegos puede ser un espa-

cio de catarsis, una válvula de escape para descargar tensiones y agresividad contenida en la vida real: “El juego presenta la violencia como una válvula de escape; mientras juega, el niño, niña o persona adolescente descarga su agresividad en una dinámica interactiva con los personajes del juego; en tanto que otros medios ejercen una presión psíquica, el espectador no puede incidir ni variar los acontecimientos, hay aceptación, pasividad o impotencia, en definitiva no posee el control de lo que sucede en la pantalla” (Gros, 1998, 52).

Es el argumento más reiterado. La violencia de los videojuegos como espacio de catarsis, que permite “sacar afuera” todas las tensiones de la vida cotidiana, lo que contribuiría a reducir la agresividad en la vida real de los jóvenes (Males, 1999). Permite experimentar la trasgresión de las normas de forma virtual y sin consecuencias, ayudando a las personas jóvenes a usar sus fantasías agresivas de forma inteligente, porque les permitiría profundizar en sus emociones, controlar su ansiedad y mantenerse serenos en momentos de extremo peligro (Jones, 2002). Pero el problema no es el control que tengas sobre la violencia, ni que ésta sea una válvula de escape o no, sino el aprendizaje continuo de la violencia como forma de resolver los conflictos, lo que acaba por convertirse en un elemento cotidiano más de la realidad.

Según el estudio de la organización estadounidense *Children Now* (2003), se muestra una violencia sin consecuencias para el que la perpetra o para la víctima, enviando el mensaje de que la violencia es un modo aceptable de alcanzar objetivos, divertido y sin daño, y de que los jugadores o las jugadoras pueden ser héroes si hacen uso de ella.

Como dice Díaz Prieto (2003, 7) las dificultades para probar la relación causa-efecto entre la violencia virtual y la agresividad real con que topan las actuales investigaciones recuerdan mucho a las que tuvo el mundo de la ciencia para vincular directamente al tabaco con el cáncer. Este autor señala que “seis prestigiosas asociaciones de psicólogos y pediatras de Estados Unidos, el país en que más profundamente se ha estudiado este tema, han afirmado recientemente que existe un lazo incontestable de causalidad entre la violencia mediática y el comportamiento agresivo de ciertos niños. Aquí, la Asociación Española de Pediatría ya había alertado sobre las consecuencias del alto índice de contenidos violentos de las pantallas. Lo que interviene como un factor determinante en las conductas masculinas violentas, apuntaba su informe”.

Parece pues que, de alguna forma, sí están afectando a los comportamientos y a la conducta de nuestros adolescentes, a su forma de relacionarse y de estar en el mundo. Este tipo de videojuegos, al menos, no parece favorecer excesivamente la comprensión de la realidad desde una perspectiva compleja, cuidando el lado emocional y sensible de la interacción, facilitando la resolu-



ción dialogada de los conflictos y estableciendo formas prosociales y asertivas de construcción social. Pero lo peor de este modelo virtual violencia es que trivializa la violencia real y que los niños y niñas acaban volviéndose inmunes a su horror.

Tras el estudio realizado por la Asociación Valenciana de Consumidores y Usuarios (AVACU)-CECU en el 2002, se afirma que los videojuegos no convierten a los niños y las niñas en adultos agresivos, pero *“integran la violencia como algo normal y se insensibilizan ante ella, lo que puede favorecer comportamientos violentos”* y plantea que *“lo preocupante es que la violencia se ha convertido en uno de los elementos importantes de cualquier videojuego que quiere triunfar y ser número uno en ventas”*. Recientemente los investigadores Carnagey, Anderson y Bushman (2006) confirmaban, a través de reacciones fisiológicas, los resultados de anteriores investigaciones sobre la correlación entre la exposición a los videojuegos violentos y una desensibilización a la violencia real. Además, añaden que estudios anteriores encontraron que más del 85% de videojuegos contiene alguna clase de violencia, y cerca de la mitad incluye acciones de total agresividad.

El mayor peligro, por tanto, no es sólo la posible generación o no de comportamientos violentos, sino la insensibilización ante la violencia. Según Francisco Javier Fernández, responsable de Amnistía Internacional en Asturias, *“si se acostumbran a jugar desde muy pequeños con este tipo de videojuegos, para ellos se convierte en una cosa normal el utilizar una serie de instrumentos con los cuales amenazan a gente, o la torturan, o la someten a malos tratos. Aunque sea una cosa virtual, para ellos se convierte en algo normal. Como consecuencia no les extraña si sucede en la vida real. No lo ven como moralmente malo. Les parece que son prácticas normales, que las realiza la gente a diario y que no son condenables. Desde el punto de vista educativo eso les insensibiliza a muchas cosas, de manera que luego es muy difícil trabajar con ellos en cuestiones de valores, para que sepan discernir entre lo que es positivo o lo que es negativo. Sobre todo se tiene más tolerancia con respecto a casos reales. Si se cometen torturas en un país determinado o las fuerzas de seguridad de un lugar maltratan a los inmigrantes, les parece normal. Como en el juego están acostumbrados a verlo a diario, no se dan cuenta de que está mal hecho”* (Fernández, 2003). Todo eso pasa su factura a la hora de hablar de Derechos Humanos y de hacerles comprender la importancia de respetarlos.

Por eso, en esta investigación, no nos hemos centrado en tratar de establecer una relación causal entre el uso de los videojuegos y las conductas violentas. Sino en los valores y la estructura mental que impregna a muchos de los videojuegos con más impacto en la población infantil y juvenil. Los juegos y juguetes (en este caso, los videojuegos) “nos educan en usos, costumbres y lectu-



ras de la realidad que penetran nuestros esquemas de significado más allá de los contenidos explícitamente formulados desde las instituciones de educación formal y no formal” (Esnaola, 2003, 2).

De ahí las preguntas que han orientado nuestra investigación en todo momento: ¿en qué tipo de valores estamos socializando a nuestros hijos e hijas, a nuestro alumnado?, ¿para qué mundo estamos educando?, ¿qué tipo de entorno estamos creando?, ¿cuál va ser la herencia de las futuras generaciones?

#### IV. CREANDO ESPACIOS DE REFLEXIÓN

Lo más preocupante es que las personas jóvenes encuestadas y entrevistadas creen que este sexismo y la cultura patriarcal que reproducen los videojuegos no les afecta en su comportamiento. No son conscientes de cómo influye en su concepción de la realidad, en sus creencias y valores, en sus relaciones con las personas que les ro-



dean. Y no hay influencia más marcada que aquella que no es consciente, pues no permite una racionalización de la misma, induce a creer que no es necesario generar mecanismos conscientes de defensa frente a ella. De esta forma, la mayoría de nuestros adolescentes y jóvenes se encuentran inermes ante los valores que transmiten y las actitudes que conlleva la utilización constante de estos videojuegos.

Además, en la investigación se constató que la mayoría de las personas adultas desconocen los contenidos y los valores de este mundo en el que están inmersos los niños y niñas: sólo el 40% de los chicos y chicas encuestadas tenían un seguimiento del uso de sus videojuegos por parte de una persona adulta y sólo a uno de cada cuatro de ellos y ellas se les controlaban los contenidos de los videojuegos con los que jugaban. Es decir, casi el 75% de las personas adolescentes y jóvenes que usan videojuegos, manifiestan que sus familias no saben cuáles son los contenidos de los mismos ni los valores que transmiten.

Por su parte, las multinacionales creadoras y distribuidoras de videojuegos se desentienden de su responsabilidad sobre los contenidos de los videojuegos, desplazándola hacia el consumidor o consumidora que, según ellas, ha de ser quien “elija en el libre mercado”.



Parece que estas grandes empresas no tienen ningún pudor ni complejo en poner sus intereses comerciales o de lucro por encima de los derechos humanos, de la paz o de la justicia. Para estas multinacionales es el mercado el gran regulador del consumo en función de la oferta y la demanda. Por lo tanto, es la persona individual quien ha de decidir qué es bueno y qué es malo.

Se está pasando así de una regulación pública y social, convenida por toda la sociedad de forma democrática y participativa, a la “libertad de mercado”; “libertad” individual construida y manejada por la presión publicitaria. Se hurta a la discusión pública y política los contenidos y valores en los que educamos a las nuevas generaciones. Se trata de remitir a la decisión individual, a la libertad de elección del consumidor o de la consumidora. Como si de ellas y ellos dependiera el programa de televisión o los tipos de videojuegos que se ofertan en el mercado. Mientras que lo que se oculta al debate social es qué contenidos y valores son los que tienen que promover esos videojuegos.

Esto significa que la socialización de nuestras futuras generaciones está siendo dirigida esencialmente por el mercado. Y se tiende a responsabilizar a las familias de las salvajes condiciones que impone el dios contemporáneo: el mercado global. Es el sujeto individual quien tiene que combatir contra él. Porque el mercado se autorregula. Es la divinidad de la libertad de mercado la que se nos impone y nos culpabiliza. Es la perversión que convierte a las víctimas en culpables, y les hace sentirse como tales.

La solución no puede encomendarse, por lo tanto, únicamente a la persona individual que compra o utiliza un videojuego. Es responsabilidad de toda la sociedad en su conjunto: multinacionales que los diseñan y fabrican, autoridades administrativas y gobiernos que los autorizan, medios de comunicación que ganan ingentes cantidades de dinero con su publicidad, organizaciones educativas y sociales que enseñan a comprender la realidad, investigadores y empresas editoriales y multimedia que no invierten en crear otros juegos alternativos más creativos, familias o chicos y chicas que invierten dinero en su compra, etc.

La tecnología tiene que estar al servicio de la comunidad, al servicio de la sociedad no al servicio únicamente del

## 7

No sirve el denominado *Código PEGI* (que implica la clasificación por edades de los videojuegos y por símbolos, en la caja o carátula del videojuego, que especificarán si el videojuego tiene escenas de sexo, terror, desnudos, insultos, violencia, drogas o discriminación social o racial). En primer lugar porque es voluntario y no todas las empresas están suscritas a él. En segundo lugar, porque estos códigos están creados y regulados por la propia industria. Tercero por la ausencia de sanciones, más allá de la exclusión de la propia asociación. Y, finalmente, porque los distintivos por edades no dejan de ser una recomendación que los usuarios o las usuarias atenderán o no, pues quienes se encargan de vender y alquilar los productos no realizan una labor de control al respecto.

beneficio económico de unos pocos. La responsabilidad social está antes del mercado, antes de que esos productos lleguen al mercado. ¿Y si hacemos otros productos conforme a los derechos humanos y a los principios y valores que defendemos, al menos teóricamente? ¿Y si ponemos el mercado al servicio de los seres humanos?

Por eso las propuestas que planteamos en esta investigación iban en tres direcciones:

**a**

Se necesita exigir a las multinacionales que diseñan y crean videojuegos un nuevo enfoque en la creación de videojuegos auténticamente “valiosos” (con valores sociales positivos), que tengan en cuenta todas las necesidades emocionales y de experiencias que tiene el ser humano, aportando a la suma aquellas características que injustamente se han denominado típicamente femeninas.

**b**

Establecer un marco legal y normativo que regule el mercado de los videojuegos, principalmente en lo referido a la adecuación de los contenidos y valores de los productos <sup>7</sup>.

**c**

Promover un clima de apoyo a los agentes educativos fundamentales (familias y escuelas) para que eduquen en el análisis crítico de los contenidos y valores que transmiten estos videojuegos.

Por eso, fruto de esta investigación se ha generado una guía didáctica y un material multimedia, un cd-rom interactivo para trabajar con el alumnado y con nuestros hijos e hijas el análisis de los videojuegos y sus consecuencias. En el se sintetizan las conclusiones de esta investigación y se proponen una serie de actividades de trabajo interactivas con los chicos y las chicas. La finalidad de la misma es ofrecer una serie de actividades concretas, que pueden ser incorporadas al currículum de aula en las diferentes áreas, tanto en primaria como en secundaria, para introducir el análisis de los videojuegos en el ámbito escolar o utilizarlas en otros espacios educativos más informales o próximos al entorno familiar.

La metodología de trabajo que se propone en esta guía de actividades se basa en la experimentación, la reflexión y la actuación, puesto que el mero conocimiento intelectual de los contenidos de los videojuegos, de los valores que promueven, no lleva a un cambio de actitudes. Es necesario analizar y experimentar cuáles son los mecanismos y las estrategias que generan un tipo de pensamiento, una serie de creencias, para poder cambiarlas.

Esto supone un proceso que implica tres pasos: primero conocer, segundo reflexionar y tercero actuar. Por eso se



han dividido las actividades en bloques que ayudan a “sumergirse” progresivamente en este proceso cada vez más profundo y comprometido. Se parten de aquellas actividades que ayudan a “aprender a mirar” los videojuegos hasta llegar a proponer una actuación transformadora que provoque un cambio de actitudes y de valores.

De cara a su inclusión en el currículum escolar, para cada una de las actividades se especifican las áreas en las que se pueden desarrollar, así como los niveles para las que son más adecuadas. Y en los bloques de actividades se concretan los objetivos de aprendizaje que se pretenden en función del currículum establecido, así como los contenidos que se desarrollan y los criterios de evaluación que se pueden aplicar.

Tanto la publicación íntegra de la investigación, como la guía didáctica se pueden descargar gratuitamente en la siguiente página web:

[www3.unileon.es/dp/ado/ENRIQUE/Public21.htm](http://www3.unileon.es/dp/ado/ENRIQUE/Public21.htm)



## V. BIBLIOGRAFÍA

- AMINISTÍA INTERNACIONAL. (2001). *Haz clic y tortura. Videojuegos, tortura y violación de derechos humanos*. Madrid: Amnistía Internacional. Sección española.
- BONDER, G. (2001). *Las nuevas tecnologías de la información y las mujeres: reflexiones necesarias. Reunión de Expertos sobre Globalización, Cambio Tecnológico y Equidad de Género*. Sao Paulo, Brasil. 5 y 6 de noviembre de 2001. (Consultado el 23 de noviembre de 2003). En [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/nue\\_tec.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/nue_tec.htm)
- BRUNNER, C.; BENNETT, D. y HONEY, M. (1998). "Girl Games and Technological Desire". En CASSELL y JENKINS. *From Barbie to Mortal Kombat: gender and computer games* (72-88). Cambridge. MIT Press.
- CARNAGEY, N.; ANDERSON, C. y BUSHMAN, B. (2006): "The Effects of Video Game Violence on Physiological Desensitization to Real-Life Violence". *Journal of Experimental Social Psychology*, (42), 4, 532-539.
- CASSELL, J. y JENKINS, H. (1998). "Chess for Girls? Feminism and Computer Games". En CASSELL y JENKINS. *From Barbie to Mortal Kombat: gender and computer games* (2-45). Cambridge. MIT Press.
- CHILDREN NOW (2003). *Fair Play? Violence, Gender and Race in Videogames*. En [www.childrennow.org](http://www.childrennow.org) (consultado el 15 de noviembre de 2004).
- DÍAZ PRIETO, M. (2003). "Las dificultades de probar la relación causa-efecto". *La Vanguardia*, 8 de junio de 2003.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, E.J., TERRÓN BAÑUELOS, E. y ROJO, J. (2001): "Videojuegos: cuando la violencia vende". *Cuadernos de Pedagogía*, 305, 79-83.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, E.J., TERRÓN BAÑUELOS, E. y ROJO FERNÁNDEZ, J. (2002): "La violencia en las organizaciones escolares y los videojuegos". En GAI RÍN, J. y DARDER, P. (Eds.). (2002). *Estrategias e instrumentos para la Gestión Educativa* (82/54-82/62). Barcelona: Práxis.
- ESNAOLA HORACEK, G.A. (2003). "Aprender a leer el mundo del siglo XXI a través de los videojuegos". *Etic@net*, 1, 1-10.
- ESTALLÓ, J.A. (1995). *Los videojuegos. Juicios y prejuicios*. Barcelona. Planeta.
- FAD (Fundación de Ayuda contra la Drogadicción). (2002). *Jóvenes y Videojuegos: Espacio, significación y conflictos*. Madrid. FAD, Injuve.
- FERNÁNDEZ, C. (2003). "Videojuegos peligrosos". *Fusión*, marzo 2003 (suplemento de Asturias).
- GALTUNG, J. (2003). *Violencia cultural*. Gernika-Lumo. Gernika Gogoratuz.
- GERZON, M. (1982): *A Choice of Heroes: The Changing Face of American Manhood*. Boston. Houghton Mifflin Co.
- GÓMEZ CAÑETE, D. (2001). "Ideología y videojuegos". *Revista en.red.ando*. En <http://enredando.com> (consultado 30 de julio de 2001).
- GÓMEZ CAÑETE, D. (2002). "Joysticks y fusiles". *Revista en.red.ando*. En <http://enredando.com> (consultado 11-junio-2002).
- GÓMEZ CAÑETE, D. (2003). "La guerra de los que juegan". *Revista en.red.ando*. En <http://enredando.com> (consultado el 21-abril-2003).
- GROS, B. (Coord.) (1998). *Jugando con videojuegos: Educación y entretenimiento*. Bilbao. Desclee de Brouwer.
- GROS, B. (2002). "Videojuegos y alfabetización digital". *En.red.antes*, 318, 7 de mayo. En <http://enredando.com> (consultado el 12 junio 2002).
- JONES, G. (2002). *Killing Monsters*. London. Sega.
- LEVIS, D. (1997). *Los videojuegos, un fenómeno de masas*. Barcelona. Paidós.
- MALES, M. (1999). *Framing Youth*. New York. Basic books.
- MARQUÈS (2000). "Videojuegos: Efectos psicológicos". *Revista de Psiquiatría Infantil y Juvenil*. 2, 106-116.
- MIEDZIAN, M. (1991). *Chicos son, hombres serán*. Madrid: horas y HORAS.
- MUÑOZ LUQUE, B. (2003). "Mujer y poder: una relación transgresora". *Organización y Gestión Educativa*, 3, 8-14.
- PÉREZ TORNERO, J.M. (1997). Presentación. En LEVIS, D. (1997). *Los videojuegos, un fenómeno de masas* (13-15). Barcelona: Paidós.
- PITA, X. (2004). "Mujeres virtuales. Las heroínas de videojuegos evolucionan". *Game-Live PC*, 36, 28-31.
- PITA, X. (2003). "Las flores del mal. Los antagonistas virtuales también hacen historia". *Game-Live PC*, 29, 27-31.
- PUGGELLI, F.C. (2003). "I videogiochi e il processo di socializzazione". En MARAGLIANO, R.; MELAI, M. y QUADRIO, A. *Joystick. Pedagogia y videogame* (115-125). Milan: Disney Libri.

B R E V E S



# Acércate a la igualdad

## SERVICIO DE ORIENTACIÓN A PYMES

Servicio del **Instituto Aragonés de la Mujer** para la implantación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



# ¿Qué es un Diagnóstico en Igualdad?

El Instituto Aragonés de la Mujer está llevando a cabo la selección de PYMES Aragonesas, que de forma voluntaria, quieren participar en el desarrollo de medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su ámbito laboral.

Estas acciones se concretan en la realización de Diagnósticos de Igualdad para pequeñas y medianas empresas.

En cada empresa se realizará un Diagnóstico Individualizado, **con el apoyo de la asistencia técnica cofinanciada por el IAM, el Ministerio de Igualdad y el Fondo Social Europeo, a fin de mejorar la intervención empresarial desde la óptica de la Igualdad de Oportunidades.**

**UN DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD ES UN ANÁLISIS DETALLADO DE LA SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.**

Favorece a las pequeñas y medianas empresas en:

- ▶ **Mejora la competitividad empresarial** ya que se optimiza la gestión de los recursos humanos, se mejora la imagen de la empresa aportando un distintivo de calidad empresarial.
- ▶ **Desarrollo de los recursos humanos** obteniendo una mejora en el clima laboral aprovechando adecuadamente el potencial de toda la plantilla y contribuyendo a aumentar la motivación, la satisfacción y el compromiso con el trabajo de toda la plantilla.
- ▶ **Calidad en la gestión empresarial** ya que revisa todos los procedimientos internos haciendo balance de lo que se necesita, planteando alternativas que sirvan para paliar esas necesidades y contribuir a una adecuada gestión de los recursos humanos y a una responsabilidad social corporativa de calidad.

## Ventajas Para participar

### para las empresas

- ▶ Incremento de la motivación de los trabajadores/as.
- ▶ Mayor grado de compromiso de los empleados/as con el desarrollo y la productividad en la compañía.
- ▶ Reducción del estrés en las personas de la empresa y por tanto, como consecuencia, la reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal.
- ▶ Mejora de la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes.
- ▶ Mejora del clima laboral.
- ▶ Disminución sustancial de las reivindicaciones salariales, conflictos laborales y negociaciones sindicales.
- ▶ Distingue a la empresa de muchas otras, al aportar elementos de calidad y de buena gestión empresarial.

### para los trabajadores/as

- ▶ Mejora de la motivación por el trabajo.
- ▶ Reducción del estrés.
- ▶ Disminución de las enfermedades y de las bajas laborales.
- ▶ Mayor satisfacción interna por la posibilidad de conciliar vida laboral, familiar y personal.
- ▶ Satisfacción de trabajar en un entorno "comprometido".

### requisitos

- ▶ Ser PYME.
- ▶ Pertener a la Comunidad Autónoma de Aragón.
- ▶ Querer mejorar la calidad de su empresa.

### servicio

- ▶ Realización de un Diagnóstico en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ▶ Promoción de medidas de acción positiva en las empresas.
- ▶ Cofinanciado por el Instituto Aragonés de la Mujer, el Ministerio de Igualdad y el Fondo Social Europeo.

### dónde acudir

#### Instituto Aragonés de la Mujer

Santa Teresa de Jesús, 30-32. 50071 Zaragoza  
Teléfono 976.716.720. Asesoría empresarial: iamza@aragon.es

#### Aes Consulting

Teléfono 976.133.375  
Correo electrónico: ntrescastro@consulting-aes.com  
cgomes@consulting-aes.com



## HUESCA

E-mail: [iamhu@aragon.es](mailto:iamhu@aragon.es)

### ALTO GÁLLEGO

Serrablo, 113. Teléfono 974 480 376 – 974 483 311. Sabinánigo.

### BAJO CINCA/BAIX CINCA

P.º Barrón Segone, 7 bajos. Teléfono 974 472 147 (S.S.B.). Fraga.

### CINCA MEDIO

Avda. del Pilar, 47. Teléfono 974 415 973 – 974 403 593. Monzón.

### HOYA DE HUESCA

Ricardo del Arco, 6. Teléfono 974 293 031. Huesca.

### LA JACETANIA

Levante, 10. Teléfono 974 356 735. Jaca.

### LA LITERA/LA LLITERA

Doctor Flemig, 1. Teléfono 974 431 022. Binéfar.

### LOS MONEGROS

Avda. Huesca, 24 (pasaje comercial). Teléfono 974 570 701. Sariñena.

### RIBAGORZA

Ángel San Blacat, 6. Teléfono 974 541 183. Graus.

### SOBRARBE

La Solana, s/n. Teléfonos 974 518 026 – 699 319 053. Ainsa.

### SOMONTANO DE BARBASTRO

P.º de la Constitución, 2. Teléfono 974 310 150. Barbastro.

## TERUEL

E-mail: [iamteruel@aragon.es](mailto:iamteruel@aragon.es)

### ANDORRA-SIERRA DE ARCOS

Pº de las Minas, esquina C/ Ariño, 1. Teléfono 978 843 853. Andorra.

### BAJO ARAGÓN

Ciudad Deportiva, 1 bajos. Teléfono 978 871 217. Alcañiz.

### BAJO MARTÍN

Lorente, 45. Teléfono 978 820 126. La Puebla de Híjar.

### CUENCAS MINERAS

Escucha, s/n. Teléfono 978 756 795. Utrillas.

### GÚDAR-JAVALAMBRE

Hispanoamérica, 5. Teléfono 978 800 008. Mora de Rubielos.

### JILOCA

Avda. de Valencia, 3. Teléfono 978 731 618. Calamocha.

### MAESTRAZGO

Ctra. del Pantano, s/n. Teléfono 978 887 574. Castellote.

### MATARRAÑA/MATARRANYA

Avda. Cortes de Aragón, 7. Teléfono 978 890 882. Valderrobres.

### SIERRA DE ALBARRACÍN

Catedral, 5. Teléfono 978 704 024. Albarracín.

### TERUEL

San Francisco, 1, planta baja. Teléfono 978 641 050. Teruel.

## ZARAGOZA

E-mail: [iam@aragon.es](mailto:iam@aragon.es)

### ARANDA

Castillo de Illueca. Teléfono 976 548 090. Illueca.

### BAJO ARAGÓN-CASPE/BAIX ARAGÓ-CASP

Plaza de España. Ayuntamiento. Teléfono 976 639 078. Caspe.

### CAMPO DE BELCHITE

Ronda de Zaragoza, s/n. C. S. La Granja. Teléfono 976 830 175. Belchite.

### CAMPO DE BORJA

Mayor, 17. Teléfonos 976 852 028 – 976 852 858. Borja.

### CAMPO DE CARIÑENA

Avda. Goya, 23. Teléfono 976 622 101. Cariñena.

### CAMPO DE DAROCA

Mayor, 60-62. Teléfono 976 545 030. Daroca.

### CINCO VILLAS

Justicia Mayor, 20, 1º. Teléfono 976 677 559. Ejea de los Caballeros.

### COMUNIDAD DE CALATAYUD

San Juan El Real, 6. Teléfono 976 881 018. Calatayud.

### RIBERA ALTA DEL EBRO

Arco del Marqués, 10. Teléfono 976 612 329. Alagón.

### RIBERA BAJA DEL EBRO

Plaza de España, 1 bajos. Teléfono 976 165 506. Quinto.

### TARAZONA Y EL MONCAYO

Avda. de la Paz, 31 bajos. Teléfono 976 641 033. Tarazona.

### VALDEJALÓN

Plaza de España, 1. Teléfono 976 811 759. La Almunia de Doña Godina.

### ZARAGOZA

Santa Teresa de Jesús, 30-32. Teléfono 976 716 720. Zaragoza.  
[www.aragon.es](http://www.aragon.es)

**E**L IAM ofrece Asesorías y Servicios gratuitos que trabajan de forma coordinada para conseguir una asistencia personalizada, integral y eficaz. Funcionan con cita previa.

## ASESORÍA JURÍDICA

En principio se orientó el servicio a la atención a mujeres maltratadas y agredidas sexualmente, pero actualmente se atiende todo lo relativo a la discriminación de la mujer en todos los campos de actuación jurídica.

## ASESORÍA PSICOLÓGICA

La atención y el trabajo se desarrolla de forma individualizada, ofreciendo ayuda a las mujeres, proporcionándoles tanto información como apoyo psicológico y dotándolas de recursos que les permitan afrontar los conflictos cotidianos.

El trabajo de prevención lo realiza fundamentalmente con la asistencia a reuniones de asociaciones de mujeres, charlas a las mismas sobre temas psicológicos y el desarrollo de cursos y seminarios específicos sobre autoestima, asertividad, habilidades sociales, etc.

## ASESORÍA LABORAL

[iاملaboral@aragon.es](mailto:iاملaboral@aragon.es)

Ofrece asesoramiento presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel y por teléfono, carta o correo electrónico, mediante:

- Recepción de demandas de búsqueda de empleo.
- Ofertas de empleo: estudio.
- Proposición sobre mejoras en cuanto al acceso al empleo.
- Individualización del proceso de búsqueda de empleo.
- Oferta formativa.

## ASESORÍA EMPRESARIAL

[iamza@aragon.es](mailto:iamza@aragon.es)

Ofrece asesoramiento empresarial para las mujeres que pretenden crear su propio puesto de trabajo mediante:

- Información.
- Asesoramiento: Estudio de viabilidad económico-financiera, planificación a tres o cinco años de las inversiones, cuando sea necesario. Fiscal. Sobre la búsqueda de socios/as. Sobre el acceso al mercado.
- Acciones de Motivación.
- Seguimiento: Apoyo en la gestión. Contactos con organismos, instituciones y otras empresas. Nuevas ayudas. Seguimiento y apoyo a la emprendedora durante toda la vida del proyecto.
- Programa inf@empresarias. Envía a las empresarias información periódica y asesoramiento a su dirección de correo electrónico.

## ASESORÍA SOCIAL

Ofrece información y asesoramiento en los aspectos sociales y coordinación con las diferentes asesorías del IAM y con otras Instituciones.



## ESPACIO

**SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA A HOMBRES CON PROBLEMAS DE CONTROL Y VIOLENCIA EN EL HOGAR**

Atiende hombres residentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, que hayan sido actores de malos tratos a mujeres y niños/as, en el marco de las relaciones familiares o similares, desarrollando con ellos un tratamiento psicológico adecuado. El objetivo es asegurar el bienestar psicológico de las mujeres víctimas de maltrato tanto en caso de separación como de mantenimiento de la relación y prevenir posteriores situaciones violentas.

# C O N T E N I D O

Editorial.....	5
----------------	---

## DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

<b>Políticas de la UE en favor de un mayor equilibrio de género en ciencia y tecnología</b> Por Pauleen Colligan Genova. Directora de Proyectos para Políticas de Investigación de EPWS (Plataforma Europea de Mujeres Científicas). Bruselas.....	6
<b>Retos en materia de género e innovación en relación con las políticas de ciencia y tecnología.</b> Por Teresa Rees. Relatora de la Unión Europea en temas de mujeres en la ciencia, ingeniería y tecnología. Universidad de Cardiff. Gran Bretaña.....	10

## DERECHO COMPARADO

<b>Innovaciones corporativas: Mujeres en consejos directivos. Lecciones aprendidas de Noruega</b> Por Profesor Dr. Morten Huse. Máster en Economía. Profesor de Gestión y Organización. Escuela noruega de Gestión BI. Noruega.....	15
<b>Redefinir la Diversidad: el Poder Estratégico y el Impacto de la Igualdad de Género y la Innovación</b> Por Gillian Shapiro. Directora General de Saphiro Consulting Ltd. Reino Unido.....	23

## DERECHO ESPAÑOL

<b>Jurisprudencia</b> <b>Las SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 13/2009, de 19 de enero, sobre las cuotas electorales. Contenido, recepción y consecuencias.</b> Por Ignacio Torres Muro. Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Complutense de Madrid. Del Cuerpo de Letrados del Tribunal Constitucional.....	30
<b>La constitucionalidad de la respuesta penal de la Ley Integral frente a la violencia machista.</b> Por Paloma Marín López. Magistrada. Jefa de la Sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).....	39
<b>El reglamento de las prestaciones por maternidad y paternidad: puntos críticos.</b> Por José Fernando Lousada Arochena. Magistrado especialista del Orden Social. Tribunal Superior de Justicia de Galicia.....	50

## FORO DE DEBATE

<b>Videojuegos y sexismos: innovación tecnológica y consolidación de un modelo social desigualitario.</b> Por Enrique Javier Díez Gutiérrez. Profesor Titular de la Universidad de León. Dpto. de Filosofía y Ciencias de la Educación. Doctor en Ciencias de la Educación. Titulado en Filosofía, Trabajo Social y Educación Social.....	56
--	----

## BREVES

<b>Acércate a la igualdad. Servicio de orientación a PYMES.</b> Servicio del Instituto Aragonés de la Mujer para la implantación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	69
---	----