

La promoción de la igualdad de oportunidades en el Reino Unido

Irene María Briones Martínez

Profesora Titular de Derecho Eclesiástico del Estado

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN: Este trabajo estudia la legislación del Reino Unido en materia de igualdad de género, partiendo del significado de discriminación y los supuestos más relevantes de discriminación y sus excepciones.

Se analiza la participación de la mujer en los distintos sectores de la sociedad como la economía y la política. También se realiza un estudio sobre la mujer inmigrante, sus condicionamientos religiosos y étnicos.

PALABRAS CLAVE: Igualdad. Mujeres. Discriminación. Empleo. Política. Policía.

ABSTRACT: This research work studies the legislation in United Kingdom in matter of gender equality, based on the meaning of discrimination, the outstanding types of discrimination and exceptions. I analyze the participation of women in different sectors of the society like economy and politics. This article also includes a commentary on immigrant women, their religious and ethnic background in an Anglo - Saxon country.

KEY WORDS: Equality. Women. Discrimination. Employment. Politic. Policy.

ZUSAMMENFASSUNG: Diese Forschungsarbeit handelt über die Gesetzgebung in Grossbritannien über das Sachgebiet der Gleichberechtigung, es geht vom Konzept der Diskriminierung, dessen wichtigsten Fälle und ihre Ausnahmen aus. Es wird die Beteiligung der Frau in verschiedenen Gebieten der Gesellschaft wie Wirtschaft und Politik untersucht. Man analysiert auch die Frau als Einwanderer und ihre religiösen und ethnischen Umstände.

SCHLÜSSELWORTE: Gleichberechtigung. Arbeitsmarkt. Politik. Diskriminierung.

1. INTRODUCCIÓN NORMATIVA

Se viene afirmando con rotundidad que la democracia se ve mermada si los ciudadanos no poseen un derecho genuino de igualdad de acceso a los derechos políticos, a las libertades y ante la ley¹. En orden a lograr la meta de la igualdad, la consideración del género como materia esencial y transversal ha llegado a formar parte de la agenda política europea gracias al esfuerzo de las mujeres, *y no sólo por el empuje de los movimientos feministas*, ya que no se trata de un asunto de mujeres, sino de la igualdad entre hombres y mujeres y, por tanto, de la normalización de los roles masculino y femenino para romper con una relación de jerarquía que ciertos componentes culturales habían constituido de modo sistemático como tradicional y lógica.

Según afirman algunos especialistas en la materia, en sentido normativo, tal y como habitualmente se entiende en la actualidad, el principio de transversalidad de género —*tout court*— significa, por una parte, que tanto las mujeres como los hombres deben integrarse en aquellos espacios de los que han estado ausentes tradicionalmente. En el caso de las mujeres deben incorporarse especialmente a los espacios de poder y al ámbito de trabajo remunerado, mientras que en el caso de los hombres es necesaria su participación en el ámbito de trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes (menores, personas mayores, enfermas, etc.)².

¹ KLUG, Francesca, STARMER, Keir y WEIR, Stuart: *The three pillars of Liberty. Political Rights and Freedoms in the United Kingdom*. London and New York. Routledge, 1996, p. 110.

² PEREIRA PORTO, Celia: “El Principio de Gender mainstreaming. Logros y dificultades en su adopción y aplicación”. En *Imagen de Oportunidades e Igualdad de género: Una relación a debate*. Coordinadoras: Ángeles Barrére y Arantza Campos, Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñate. Dylkinson, 2005, p. 69.

Las Naciones Unidas han jugado un papel determinante en la promoción de la igualdad, ya que han auspiciado varias Conferencias mundiales sobre la mujer. La Conferencia cardinal fue la conocida IV Conferencia de Pekín o Beijing, celebrada en el año 1995. En estas Conferencias se gestó el concepto *gender mainstreaming*. Si realizamos una traducción literal, *gender* significa género, y *mainstreaming* corriente principal; sin embargo, el sentido va encaminado a considerar el género como una materia que atraviesa toda la sociedad y por eso requiere la atención de las políticas gubernamentales y de todas las instituciones en el sector público y privado.

Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales ha recibido amplias críticas porque en la Convención para elaborarla hubo sólo un 16% de representación femenina, de ahí que se ponga en duda la eficacia del principio del *gender mainstreaming*. Este vocablo tan de moda desde mitad de los noventa sigue enfrentándose con el obstáculo más grande de que el mismo proceso de toma de decisiones ocurre en un ambiente cuyos mecanismos de poder no son neutrales en cuanto al género³.

No obstante, hay que reconocer que la consideración de la igualdad como valor común en el Preámbulo de la Unión Europea, y el reconocimiento de la garantía de la igualdad de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos (artículo 23)⁴ ha supuesto un logro internacional de notable trascendencia, aunque el concepto de acciones positivas siga arrastrando polémica⁵.

³ LOMBARDO, Emmanuela: "Algunas consideraciones sobre la igualdad de género en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea", en *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*. Coordinadora: Natividad Fernández Sola. Dykinson, S.L., 2004, pp. 335-336; SHAW, J.: "Gender Mainstreaming and the EU Constitution". En *EUSA*, Vol. 15, n. 3, 2002, pp. 3-4.

⁴ La Comunidad Europea ha puesto mayor hincapié en asegurar la igualdad de oportunidades en el campo del empleo; con este artículo rompe las barreras y extiende su política de igualdad a la creación de una estructura legal y política igualitaria en todos los campos.

⁵ STRATIGAKI, María: "Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy", en *The European Journal of Women's Studies*, vol. 12, núm. 2 (2005), pp. 165-186.

El Reino Unido, a pesar de sus reticencias iniciales a integrarse plenamente en la Comunidad Económica Europea, y en las instituciones regionales europeas, como el Consejo de Europa⁶ y la Unión Europea, ha seguido siempre las líneas estratégicas trazadas para promover la igualdad de oportunidades.

Sin aplicar jamás el sistema de cuotas, y a pesar de guiarse por el imperio del sistema anglosajón: *case law*⁷, la producción normativa para equiparar los derechos de las mujeres a los que gozan los hombres puede calificarse de extraordinaria. Aunque quizá la falta de una Constitución que garantice la igualdad o de un principio judicial de igualdad impida una completa y satisfactoria participación de la mujer en la vida pública británica y, concretamente, en aquellas áreas no cubiertas por las leyes contra la discriminación⁸.

La pionera Ley sobre Discriminación de sexo del año 1975 se aplica a toda Gran Bretaña excepto al Norte de Irlanda, considerando ilegal la discriminación por razón de sexo en el empleo, en la formación y materias similares, en educación, en la provisión de bienes, instalaciones y servicios, y en la disposición y manejo de las premisas. La ley ofrece a los individuos el derecho al *acceso directo a los tribunales* civiles y a los del trabajo para conseguir soluciones legales en caso de discriminación ilegal⁹. El norte de Irlanda tiene provisiones parecidas.

⁶ Gracias a la labor del Consejo se han generado varios programas de acción sobre igualdad de oportunidades: de 1982 a 1985, de 1986 a 1990, de 1991 a 1995, de 1996 a 2000, y de 2001 a 2005.

⁷ Hay un interesante estudio sobre el impacto de la política judicial nacional y supranacional en materia de igualdad de género en el Reino Unido, Francia y Alemania. TESOKA, Sabrina: "The differential impact of judicial politics in the field of gender equality. Three national cases under scrutiny", en *EUI Working Paper RSC N. 99/18*, European University Institute, Florence. *Vid.*, especialmente el epígrafe titulado: "The United Kingdom and the discovery of the Euro-law game", pp. 14-16.

⁸ *The three pillars of Liberty*, *cit.*, pp. 122-123.

⁹ Siguiendo la guía sobre la ley que se puede encontrar en la página web de la Embajada británica. http://www.womenandequalityunit.gov.uk/legislation/discrimination_act/sda-guide.pdf

El Reino Unido firmó el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, que fue ratificado en el año 1986.

Posteriormente, ha estado promoviendo la igualdad de género a través del Derecho interno. Así, tanto la ley de Igualdad de Pago de 1970 como la ya citada de 1975, sufrieron enmiendas por específicas y nuevas provisiones en el año 2003. Estas enmiendas extienden el límite de tiempo, para comenzar un juicio ante el Tribunal de Empleo contra un trato ilegal de desigualdad en el pago, *a 6 meses* después de que ella dejara su trabajo, siempre que la empleada no lo hubiera descubierto durante la duración de su contrato laboral, y el empleador lo hubiera ocultado deliberadamente. Este período de tiempo podría incluso duplicarse, si la empleada está dentro del concepto de incapacidad, “Under disability”, como podría ser una trabajadora menor de 18 años, que plantea un juicio una vez cumplida la mayoría de edad.

Otro de los cambios efectuados consiste en que una empleada puede tener varios contratos individuales y temporales consecutivos que, según la nueva regulación, podrían ser considerados dentro de un concepto de relación estable de empleo. Esto no se aplica a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Por otra parte, aquellos que reclamen no haber recibido una remuneración en términos de igualdad, y hubieran estado sufriendo esta discriminación durante un largo período, tienen un límite para reclamar indemnizaciones que se amplía de dos años a seis años, anteriores al comienzo del juicio en Inglaterra y Gales, y 5 años para Escocia, en orden a pedir que les indemnicen.

Podemos relacionar diversos instrumentos legales a favor de la igualdad de género, que luego analizaremos con más minuciosidad. Como legislación primaria:

- a) Ley Penal para Escocia del año 1995.
- b) Ley de Procedimiento Penal para Escocia, también del año 1995.
- c) Ley de Justicia Penal y Orden Público de 1996.

- d) Ley de Derecho de Familia de 1996.
- e) Reglas de Procedimiento en materia de Familia de 2005.
- f) Ley de Protección contra el acoso de 1997.
- g) Ley de Derechos de Empleo de 1996.
- h) La Ley de Igualdad de 2006.

Entre las leyes más específicas están en vigor:

- a) Las Regulaciones sobre el permiso de Paternidad y Maternidad de 1999.
- b) Regulaciones que enmiendan las anteriores sobre permiso de Paternidad y Maternidad de 2001.
- c) Regulaciones sobre el Trabajo flexible de 2002.
- d) Para Inglaterra, Gales y el Norte de Irlanda, la Ley sobre Mutilación Genital de 2003.
- e) Para Escocia, la Ley sobre prohibición de la Mutilación Genital de 2005.
- f) Las Regulaciones sobre Discriminación en el caso de asignación de género de 1999.
- g) La Ley de unión civil para el registro de parejas del mismo sexo como tales, promulgada en el año 2004.
- h) La Ley de Reconocimiento de Género de 2005.

Recientemente, se ha anunciado en la Conferencia del Partido Laborista que se harán desaparecer todos los supuestos de discriminación que todavía no son considerados ilegales, como la discriminación en el empleo por razón de edad.

2. ÓRGANOS QUE TRABAJAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el Parlamento, se ha introducido el *Comité para los derechos humanos* (the Joint Committee on Human Rights —JCHR—), y es conducido por la Cámara de los Lores y la Cámara de los Comunes para considerar las materias relativas a los derechos humanos en el Reino Unido, excluyendo los supuestos individuales; las propuestas para soluciones legales, y borradores de dichas soluciones. Pue-

de tener hasta seis miembros de cada Cámara, de los cuales necesita un *quórum*, mediante un procedimiento formal que consiste en dos por cada Cámara.

El JCHR tiene el poder para exigir a una subcomisión de una evidencia escrita y de documentos, de examinar a los testigos, de reunirse en cualquier tiempo (excepto cuando el Parlamento ha sido prorrogado o disuelto), para designar a consejeros especialistas, y para hacer informes a ambas Cámaras¹⁰. El Comité de los Lores tiene el poder para estar de acuerdo con los Comunes en la designación del Presidente.

Por otra parte, también existe la *Unidad de mujeres e igualdad* (WEU¹¹), que está liderada por el Ministro para la Igualdad, y es responsable de promover y hacer patentes los beneficios de la diversidad en la economía de un modo más extenso. Suele realizar propuestas sobre cuerpos civiles con los que se puede pactar, y órganos sobre la igualdad en UK.

La WEU desarrolla políticas relativas a la igualdad de género y asegura los trabajos a cargo del gobierno, ocupándose de la co-organización. Trabaja con socios fuera y dentro del gobierno, para llevar a cabo mejoras en la posición de los hombres y las mujeres, y para promover la igualdad para todos.

Entre los socios están las organizaciones no gubernamentales. Una de las más importantes ONGs trabaja a nivel nacional e internacional en materias de género, y se denomina Comisión Nacional de Mujeres (WNC)¹². Se constituyó en 1969, y se considera un órgano independiente que transmite los puntos de vista de las mujeres al gobierno de U.K. Esta organización da soporte a las organizaciones representantes de mujeres en Inglaterra, el Norte de Irlanda, Escocia y Gales para asegurar que la voz de las mujeres sea escuchada, tomada en cuenta por el gobierno, y llevada a un público debate.

¹⁰ Todas las publicaciones de los Comités están en Internet. www.parliament.uk/commons/selcom/hrhome.htm

¹¹ Women and equality Unit.

¹² Women's National Commission.

La WNC está integrada en el Departamento de Comercio e Industria al lado de la Unidad de mujeres e igualdad, que se estableció en el año 1997 para respaldar al Ministro para las Mujeres.

Se podría calificar como un órgano público no departamental, que está financiado por el gobierno pero es capaz de comentar críticamente la labor del gobierno. Aconseja a la WEU y a los departamentos gubernamentales.

De la misma manera se creó la llamada *Comisión para la Igualdad de Oportunidades* (EOC)¹³, que ha sido el mejor recurso en casos de discriminación hasta el año 2006. La EOC intentaba asegurar la igualdad entre ambos sexos, aunque también se encargó de procurar la igualdad en casos que no son de género, como es el de la gente discapacitada. De igual forma la comisión aconsejaba al Gobierno en todos los asuntos concernientes a la ley sobre igualdad de pago¹⁴.

¹³ s.56A de la Ley sobre Discriminación de sexo del año 1975. A partir de ahora esta ley será: L.75.

¹⁴ ss.57, 67 (a) For the purpose of carrying out its duties, the Commission may conduct formal investigations into any matter, and where it discovers conduct which contravenes the Act or the Equal Pay Act it is empowered to issue a non-discrimination notice.

s.71 (b) The Commission is empowered to institute legal proceedings in respect of persistent discrimination.

s.72 (c) The Commission has the sole right to institute legal proceedings in respect of discriminatory practices and advertisements, and instructions and pressure to discriminate.

s.75 (d) The Commission also has powers to assist individual complainants in cases where special considerations justify the assistance. The duty of certain qualifying bodies.

s.13(2) 8.6 Where a qualifying body is required by law to satisfy itself as to the good character of an applicant for the authorisation or qualification it can confer, it must have regard, in deciding whether or not to issue, renew or extend the authorisation or qualification, to any evidence tending to show that the applicant, or any of his or her past or present employees or agents, has practised unlawful discrimination in connection with the carrying on of any profession or trade. Discrimination by persons who require such authorisations or qualifications to carry on their profession or trade may therefore be drawn to the attention of the appropriate qualifying body. For example, an allegation against a person in the consumer credit or hire business (for which a licence from the Director General of Fair Trading will be required) may be referred to the Director General, who is required (in some cases both by the Act and by the Consumer Credit Act 1974) to have regard to evidence of discrimination when considering the fitness of that person to hold a licence under the Consumer Credit Act. Help for aggrieved persons - the questions procedure

Se capacitó a la EOC para elaborar códigos de prácticas que se incluirían en una guía para la eliminación de la discriminación, y cooperar así en la promoción de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, en el terreno laboral. El incumplimiento de este código no era considerado base suficiente para iniciar un procedimiento legal, pero sí se tenía en cuenta en todos los tribunales de trabajo¹⁵.

Entre sus funciones principales se podían mencionar las siguientes: fijar una agenda de igualdad de género a través de campañas y la promoción de buenas prácticas; investigar las instituciones en las que existía desigualdad; publicar todas las investigaciones en torno a la igualdad de género; tomar los casos bajo la Ley de Igualdad de Pago y la Ley discriminación de Sexo, aunque también se podían llevar ante los tribunales de trabajo.

En el último tramo de su existencia, la EOC ha elaborado un Plan¹⁶ con diversos objetivos: la evaluación de la igualdad entre las mujeres y los hombres; persuadir a los empleadores de que el acuerdo es necesario para mejorar la igualdad de género; asegurar los cambios en el derecho de igualdad de remuneración donde sea necesaria la reforma; convencer de los beneficios que suponen las pensiones para que exista más justicia, y que se otorguen en igualdad para ambos sexos¹⁷; utilizar los poderes legales para investigar las organizaciones y las áreas de vida donde la discriminación de sexo y de pago es persistente; respaldar casos importantes individuales sobre discriminación de sexo y de salario; incrementar la concienciación pública

s.74(1) 8.7 There is provision in the Act to assist people who consider that they may have been discriminated against to decide whether to institute proceedings and, if they do, to formulate and present the case in the most effective manner. Standard forms SD74 are available: (a) on which the aggrieved person may put questions to the person.

¹⁵ s.56A de la L.75.

¹⁶ The Equal Opportunities Commission's Corporate Plan (2003-06).

¹⁷ El Departamento para el trabajo y las pensiones —Department for Work and Pensions (DWP)— publica un informe sobre las funciones del departamento y las políticas establecidas, creando un cuadro en el que se refleja el nivel alcanzado en todas las estrategias aplicadas en función de la raza, el género y la discapacidad.

sobre el derecho de no discriminación; reducir las barreras para usar el sistema de tribunales de trabajo, especialmente para gente con bajos ingresos.

Al mismo tiempo que era independiente del gobierno, fue responsable ante el Ministro de Igualdad. Se compuso de 15 comisionados o miembros (12 mujeres y 3 hombres), más el Presidente y el Jefe ejecutivo. Los comisionados tenían un equipo representativo en todas las ramas de la sociedad de UK, sector privado, sector público, minorías étnicas, gente discapacitada, etc.

La Comisión se dividió en varios departamentos: de campañas, de información, de política de empleo, de secretariado, de estrategia, de investigación e información, de política social y pública, de servicios corporativos, y el departamento que hace cumplir el derecho de estrategia.

Aunque la Comisión se ha encargado hasta el momento de investigar las quejas relativas a la discriminación de género, las investigaciones sólo han sido llevadas a cabo cuando no seguían los correspondientes cauces legales ante los tribunales de trabajo.

La ley de 1975 que creó la EOC no admite la prueba compartida, de ahí que, en caso de discriminación directa o indirecta de la mujer, es ésta la que debe demostrar la discriminación y pagar las costas¹⁸.

Podemos afirmar que la EOC ha sido la agencia líder trabajando para eliminar la discriminación por razón de sexo en este siglo XXI, y en su página web hay información para los sectores públicos sobre el denominado deber de la igualdad de género —Gender Equality Duty— (GED) que entrará en vigor en abril de 2007. Este nuevo GED ayudará a desarrollar servicios que acomoden las cambiantes necesidades de las mujeres y los hombres.

Con fecha de 16 de febrero de 2006, se sanciona una Ley por la Reina¹⁹ que establece la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (Commission for Equality and Human Rights —CEHR—). Tras la apro-

¹⁸ 9.10 de la L.75.

¹⁹ Equality Act. La Comisión se regula en la Parte 1^a.

bación de esta ley se disuelve la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, la Comisión para la Igualdad racial y la Comisión para los derechos de la gente discapacitada.

Este nuevo instrumento legal toma medidas para combatir la discriminación por razón de religión y creencias; capacita a la Comisión para orientar en materia de discriminación sobre el terreno sexual; impone obligaciones a las personas que ejercen una función pública para evitar la discriminación sexual; se enmienda la ley de 1995; y diversos propósitos conexos.

Esta comisión supera la perspectiva meramente económica adoptada en otros países en orden a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres²⁰; la CEHR *procura el respeto por la dignidad y el valor de cada individuo*, y el derecho que tiene a ser un sujeto partícipe de la sociedad, promoviendo la formación de grupos que estén basados en el mutuo entendimiento y la valoración de la diversidad, y en el respeto compartido por la igualdad y los derechos humanos.

En este otoño de 2006, se constituirá el nuevo plantel para su administración, que decidirá las estrategias a tomar tanto en la dirección, como en la organización y en las materias de política básica para el año 2007.

La creación de la CEHR traerá consigo otros dos órganos: la Comisión sobre los derechos de la discapacidad (*Disability Rights Comisión*) y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (*Equal Opportunities Comisión*) que desde Octubre de 2007 promoverán la igualdad y la discriminación en virtud de la orientación sexual, la edad, la religión y las creencias, áreas que no habían sido cubiertas anteriormente por las comisiones existentes. La Comisión para la igualdad racial (Comisión for Racial Equality) será incorporada en marzo de 2009, emplazando en el mismo órgano a expertos en igualdad, diversidad y derechos humanos.

²⁰ [Http://www.womenandequalityunit.gov.uk/cehr/cehr/index.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/cehr/cehr/index.htm)

Esta nueva Comisión afecta a Inglaterra, Escocia, y Gales. En Escocia y Gales habrá comités legales que serán responsables del trabajo de la CEHR.

The Equality Act 2006 incluye la prohibición de discriminación por razón de sexo que establecía la ley de 1975; esta discriminación se refiere a aquélla que se efectúa en el lugar de trabajo. Ahora bien, esta vez hay una parte, concretamente la número 4, que se dirige expresamente a las funciones públicas, considerando ilegal el ejercicio de una función pública que constituya discriminación y persecución. Sin embargo, esta prohibición no se aplica a la Cámara de los Lores, a la Cámara de los Comunes, al Servicio de Seguridad, al Servicio Secreto de Inteligencia; a las centrales de comunicaciones del gobierno, a las fuerzas armadas de la Corona, existiendo toda una tabla de excepciones que se anexa a la ley.

No obstante, podría investigarse la posible discriminación que se produjese preparando, aprobando o considerando la legislación hecha o en orden a ser aprobada por el Ministro para la Corona, por Orden en el Consejo; por los Ministros de Escocia o cualquier miembro del ejecutivo escocés, por la Asamblea Nacional para Gales, o en virtud de una Medida del Sínodo General de la Iglesia de Inglaterra.

Con fecha de 12 de Julio de 2006, Ruth Kelly, Secretaria de Estado para las Comunidades y el Gobierno Local seleccionó un comité para que las responsabilidades sobre la revisión de la Igualdad fuesen transferidas a la *Discrimination Law Review* (DLR)²¹.

²¹ La DLR está centrándose en su labor en un análisis de los principios fundamentales de la legislación sobre discriminación; explorar cómo encontrar el enfoque adecuado para la armonización del Derecho en vigor; considerar las áreas donde la protección del derecho es inconsistente. Luchando en particular contra la discriminación en la provisión de bienes, instalaciones y servicios y en el ejercicio de las funciones públicas, que actualmente no está previsto para cualquiera, especialmente según la edad de la persona o en los casos de reasignación de género; reflexionando en torno al futuro enfoque de las obligaciones del sector público; actualizando el derecho sobre discriminación en materia de sexo y reasignación de género; revisando los procedimientos y cauces legales contra los fallos de las leyes contra la *discriminación*. <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/dlr/index.htm>

3. LOS SIGNIFICADOS Y SUPUESTOS DE DISCRIMINACIÓN

3.1. SIGNIFICADOS DE DISCRIMINACIÓN

La ley entiende que la igualdad se debe aplicar a las mujeres, pero también deben verse comprendidos los derechos de los hombres²².

Se establecen diferentes significados de discriminación:

La Discriminación *directa* puede ser de varios tipos:

- a) Cuando la mujer recibe un trato menos favorable que el que hubiera recibido si fuera un hombre.
- b) Si recibe un trato menos favorable por razón de su sexo, es decir, que hubiera sido tratada de un modo diferente si no hubiera sido una mujer.

Si se prueba, por tanto, que el trato que se le otorgo fue *por razón de su sexo*, ya no importa la justificación que hubiera detrás de ese trato, de ahí que tampoco interesaría que hubiesen buenas intenciones en dicho trato desfavorable.

También existe discriminación directa sobre personas casadas, esta vez con independencia de su sexo. Existe esta clase de discriminación si se prueba que en el campo laboral se le ha tratado de un modo diferente y menos favorable por su estatus marital que a otra persona soltera²³.

La Discriminación *indirecta*²⁴ se produce cuando para obtener un trabajo se exige un requisito o condición que una mujer nunca podría cumplir, o solo en un reducido numero de ellas. No se aceptaría como discriminación cuando supone la misma dificultad para los hombres; o si se demuestra que se trata de una condición indispensable para conseguir el legítimo objetivo del negocio en concreto, o si el hecho de no poseer ese requisito no tiene nada que ver con su condición de mujer.

²² ss.2(1), 3(2),4(3) (L.75).

²³ s.3(1)(a) de la L.75.

²⁴ s.1(1)(b) de la L.75.

Para conocer cuando hay discriminación, los tribunales deben realizar un estudio comparativo de la situación para ambos sexos²⁵. Por ejemplo, si se le deniega un préstamo bancario, habría que estudiar si se le concedería a un hombre que tuviera la misma situación financiera que ella.

Se considera discriminación indirecta el hecho de que se exija a una persona casada, con independencia de su sexo, una condición o requisito que no se aplica a otras personas con un estado civil diferente²⁶.

3.2. LOS SUPUESTOS MÁS RELEVANTES DE DISCRIMINACIÓN Y SUS EXCEPCIONES

1. El *trato injusto*²⁷ se refiere al trato desfavorable que recibe una persona cuando se conoce que ha hecho alguna queja o ha sido parte en un proceso al amparo de la ley de igualdad de pago, o en virtud de las secciones 62 y 65 de la Ley de Pensiones de 1995²⁸; cuando hay evidencia de haber formado parte en procedimientos bajo provisiones estatutarias; o si durante el curso de una investigación formal se sabe que conoce muy bien el funcionamiento de la comisión de igualdad de oportunidades.

Sin embargo, si se demuestra que la alegación que él o ella realizó fue falsa y con mala fe, entonces el trato que reciba no será considerado desfavorable según la ley de no discriminación²⁹.

²⁵ s.5(3) de la L.75.

²⁶ s.3(1)(b) de la L.75.

²⁷ s.4(1) de la L.75.

²⁸ BLUNDELL, Richard y JOHNSON, Paul: "Pension and Labour - Market participation in the United Kingdom", en *The American Economic Review*, Vol. 88 N. 2 (Mayo 1998), pp. 168-172. Papers and Proceedings of Hundred and Tenth Annual Meeting of American Association. En este artículo se analiza el comportamiento de las personas que están alrededor de la edad en la que ya pueden percibir una pensión ocupacional, demostrando que su participación en el mercado laboral es escasa, especialmente en el caso de los hombres, y siendo la pensión un incentivo para conseguir el retiro antes de la edad oficialmente establecida como tope. También se hace notar que en el Reino Unido una gran parte de las pensiones no provienen de la seguridad social sino de pensiones ocupacionales privadas, lo cual es perjudicial para las mujeres, que tienen graves dificultades para trabajar en el sector privado.

²⁹ s.4(2) de la L.75.

2. La *persecución sexual* puede ser también un delito según la legislación penal, es decir, bajo la Ley de Justicia Penal y Orden Público de 1996, de modo que podría ser castigado a una multa de considerable cantidad o con la prisión.

La Comisión sobre igualdad de oportunidades y el servicio asesor de arbitraje y conciliación suponen una herramienta de ayuda y consejo en estos casos³⁰.

3. Se considera que puede haber discriminación *en el reclutamiento de trabajadores*³¹ en tres ocasiones:

- a) Cuando se pacta así con el jefe de personal o con la agencia³².
- b) En los términos en los que se ofrece, ya sea en relación al pago, pensiones o vacaciones.
- c) Cuando se excluye deliberadamente a una persona que solicita el empleo, ya sea rechazándola o evitando la consideración de su solicitud.

4. Los empleados pueden ser discriminados *en el modo en que son o no respaldados*, es decir, si se rechaza o se omite deliberadamente el respaldo para acceder a otro empleo, para su promoción, o formación³³.

5. Hay excepciones o acciones positivas que permiten al empleador hacer algún tipo de *diferenciación por razón de sexo, sin que resulte ilegal*:

- a) No es ilegal al amparo de la ley que el empleador discrimine por dar un trato especial a las mujeres en

³⁰ La persecución sexual —Sexual harassment— en el trabajo puede igualmente ser ilegal bajo el imperio de la ley. El Departamento de educación y empleo tiene una publicación sobre: “Sexual Harassment in the Workplace - A guide for employers”, junto con 8 tipos de folletos para los empleados y todo lo que ellos deberían saber acerca de la persecución sexual. La EOC es también un útil recurso de información y consejo sobre políticas y procedimientos para combatir la persecución sexual en el lugar de trabajo. De igual modo se puede encontrar información desde el Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje.

³¹ s.6(1) 3.6 de la L.75.

³² s.8(3), (4) de la L.75.

³³ s.6(2) 3.7 de la L.75.

conexión con su embarazo o su alumbramiento³⁴. No es ilegal discriminar respaldando a personas con necesidades especiales a causa de un período en el que han estado desempeñando responsabilidades personales o familiares, de modo que se les excluya del empleo regular de tiempo completo, por ejemplo, las mujeres que han abandonado su trabajo para cuidar de su familia y ahora desean reincorporarse.

- b) Tampoco lo es que discrimine contra las mujeres *en el momento de la selección*, o de la consideración de sus derechos para tener un plan de pensiones, si se está en las excepciones comprendidas en las secciones 62 y 64 de la Ley de Pensiones de 1995 (Pensions Act 1995), aunque esta ley equipara al hombre y a la mujer en el acceso a este plan, permite ciertas excepciones al amparo de la ley de discriminación de sexo y la ley de igual pago. No obstante, el derecho de la comunidad europea impide la práctica de estas excepciones.
- c) No hay discriminación por razón de género, *si el sexo es determinante* para la cualificación exigida en el trabajo³⁵, ahora bien la ley establece ocho terrenos en los que la cualificación ocupacional es genuinamente masculina o femenina, y el empleador tendrá que demostrar que su negativa se fundamenta en alguno de ellos: razones de carácter fisiológico; por razones de decencia o de privacidad; cuando se trata de un trabajo en el hogar que supondrá un contacto directo con el empleador o con su familia; cuando la naturaleza o la localización del establecimiento hace impracticable el trabajo para una persona de un sexo determinado; cuando se trata de un hospital, prisión o cualquier establecimiento de personas solteras donde se considere conveniente que trabajen personas del mismo sexo; cuando el perfil del trabajo se adecua más a un sexo u otro, por ejemplo, si se trata

³⁴ s.2(2). s.47(3) 7.13 de la L.75.

³⁵ s.7(1) de la L.75.

de aconsejar a mujeres víctimas de violación; cuando el trabajo va a desempeñarse fuera del Reino Unido y las leyes o las costumbres requieren que sea desempeñado por un hombre o una mujer; y cuando el trabajo debe ser mantenido por una pareja casada.

6. *Las ofertas de empleo* que utilicen una descripción con connotaciones sexistas como camarero, chicas de venta, o azafata, serán tomadas para indicar una intención de discriminación, salvo que la oferta contenga la indicación contraria³⁶. Esto no significa que tales palabras no puedan ser ilegalmente usadas, de ahí que se deba decir, por ejemplo, camarero o camarera, advirtiendo específicamente que el trabajo está abierto a hombres y mujeres³⁷.

7. Debemos resaltar que *los cuerpos estatales* no permiten las diferencias en el acceso a los mismos, como las fuerzas armadas, las prisiones, etc. No obstante, se pueden realizar ciertas diferenciaciones en el uniforme o medidas similares.

8. Se prohíbe la discriminación en *el sector de la educación* tanto en Inglaterra como en Gales. Aunque Escocia tiene sus propias provisiones, éstas disponen la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, se aplican excepciones, entre ellas cuando se trata de un trabajo en una escuela de educación diferenciada, es decir, de alumnos del mismo sexo³⁸.

9. Es de notable importancia el respeto por la *autonomía interna de las confesiones*, de modo que no se considera discriminatorio que no se acepten mujeres para determinados trabajos dentro de las mismas, si así lo determina la doctrina de la religión o se pudiera ofender a sus creyentes.

³⁶ s.38(3) 6.5 de la L.75.

³⁷ s.38(4) de la L.75.

³⁸ s.26(1) de la L.75.

Algunos *lugares destinados a fines religiosos* también encuentran una mención en la ley³⁹, de modo que no es ilegal restringir el uso de las instalaciones y servicios a personas de un único sexo cuando el lugar se destine a los fines de una religión organizada o así se exija para cumplimentar las doctrinas de la religión o evitar la ofensa a las susceptibilidades religiosas de un número significativo de seguidores de dicha religión.

10. *La reasignación de género* ha generado una regulación normativa propia. La reasignación, según la regulación citada, es un proceso que es llevado a cabo a través de la supervisión médica con el propósito de reasignar el sexo de una persona cambiando el aspecto fisiológico y otras características propias de su sexo⁴⁰.

La ley sobre reconocimiento del género —*Gender Recognition Act 2004*—, supone el otorgamiento de derechos antes impensables para las personas transexuales. En un primer momento jurídico podían obtener documentos oficiales con su nuevo género y un nombre diferente y, a partir de la nueva ley, si consiguen un certificado de reconocimiento completo de su género se les concederá el certificado de nacimiento con el nuevo género, y serán capaces de contraer matrimonio válido con una persona del género opuesto al que ellos han adquirido.

Para la obtención de dicho certificado se exige que el solicitante pruebe que padecía una disconformidad sexual entre la mente y el cuerpo —*dysphoria*—, que ha vivido ya dos años con su nuevo género, y que pretende vivir con el sexo adquirido hasta su muerte.

El Reino Unido fue acusado por el Tribunal de Derechos Humanos, en el año 2002, de no cumplir con el contenido del artículo 8 y del 12 del Convenio Europeo de Dere-

³⁹ s.35(1)(b) 5.7 de la L.75.

⁴⁰ En la Sección 82 de la Ley de no discriminación del año 1975, subsección (1) se inserta la siguiente definición: “*gender reassignment means a process which is undertaken under medical supervision for the purpose of reassigning a person's sex by changing physiological or other characteristics of sex, and includes any part of such a process*”.

chos Humanos, al transgredir los derechos de dos personas transexuales⁴¹.

En el contexto nacional, la Cámara de los Lores resolvió en *Bellinger v Bellinger*⁴², el caso de un hombre que había adquirido la condición de mujer y que pretendía el reconocimiento legal de un matrimonio celebrado en el año 1981 con un hombre. Sus Señorías adoptaron una actitud positiva hacia *Bellinger*, pero consideraron que el matrimonio era nulo. A pesar de esta determinación, afirmaron que a su juicio la legislación en vigor no era acorde con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1998, y que las personas transexuales deberían ser capaces de contraer matrimonio. Esta deliberación fue el impulso para la ley que venimos comentando. En Escocia, se está gestando otra ley. Las sesiones comenzaron en el año 2003 y seguirán hasta el año 2007, año en el que se aprobará con toda seguridad tras el debate parlamentario⁴³.

A) *El empleo*

En el ámbito del *empleo*, estamos hablando de “*The Sex Discrimination (gender reassignment) Regulations 1999*”, que afecta al Reino Unido, excepto al Norte de Irlanda que tiene su propia regulación, aunque se introduzcan las mismas provisiones normativas y también en el año 1999. Afectan principalmente a la igualdad en el pago y en el trato en materias relacionadas con el empleo, el autoempleo y la formación o aprendizaje vocacional, de tal modo que se establece, como deberes de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, el hecho de promover la igualdad de oportunidades para personas que pretenden llevar a cabo una reasignación de género, la están llevando a cabo o ya lo han hecho⁴⁴.

⁴¹ Goodwin v. The United Kingdom and I v The United Kingdom (2002) 35 EHRR 18.

⁴² Bellinger v Bellinger (2003) 2 All ER 593.

⁴³ <http://www.scotland.gov.uk>

⁴⁴ Se inserta esta obligación en la sección 53 de la Ley de 1975.

La sensibilidad hacia estas circunstancias del ser humano aparece en el panorama británico tras el juicio del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso n. C-13/94, P v S and Cornwall County Council⁴⁵.

Esta nueva normativa hace ilegal que se discrimine a un trabajador durante su período de ausencia por estar sometiéndose a un proceso de reasignación de género, o se le trate de un modo menos favorable que a otro empleado durante su convalecencia por enfermedad o accidente.

Ahora bien, no es ilegal discriminar a una persona que ha sufrido esta transformación cuando el sexo determine la cualificación profesional para la prestación laboral que va a realizar.

La autonomía de las confesiones vuelve a ser predominante cuando se introduce, en la sección 19 de la Ley de 1975, que no se aplican los mismos conceptos de discriminación cuando se trate de un trabajo con propósitos propios de una religión organizada, donde el empleo está destinado a personas, aunque sean ministros de la religión, que *no* hayan sufrido dicha reasignación, y no la estén realizando en ese momento, si tal limitación está impuesta en orden al seguimiento de la doctrina de una religión o para evitar ofender las susceptibilidades religiosas de un número significativo de sus creyentes.

B) La constitución y extinción del matrimonio

Una vez que se adquiere el certificado, la persona transexual puede contraer matrimonio válido, pero existe una figura similar al impedimento de parentesco por afinidad. Así un hombre que se ha convertido en mujer no podría casarse con el padre de quien fue su mujer (su suegro).

En la Iglesia de Inglaterra y de Gales, los clérigos pueden negarse a celebrar el matrimonio, si razonablemente creen que han cambiado de género, bajo la ley de

⁴⁵ <http://www.pfc.org.uk/node/362>

1994. En el Norte de Irlanda y Escocia, no hay obligación de celebrar matrimonios de clérigos en aquellas jurisdicciones.

Se enmienda, además, la ley de causas matrimoniales de 1973 porque si una de las partes no conocía que su pareja tenía previamente otro género, se puede pretender la nulidad del matrimonio. Una provisión equivalente se hace en el Norte de Irlanda, pero en Escocia no está permitido legalmente.

Los procedimientos de disolución deben ser iniciados dentro de los seis meses de haber conseguido el certificado de reconocimiento de género. En Escocia, la ley matrimonial es diferente y el certificado citado proporciona una razón para el divorcio, en vez de hacer nulo el matrimonio.

C) Los derechos de Paternidad o Maternidad

El cambio de género no transforma la condición de padre o madre, y se asegura la continuidad de los derechos y responsabilidades derivadas de la paternidad, una vez que se ha producido la reasignación del género.

Habría que preguntarse por los efectos psicológicos y morales que van a sufrir los menores de edad con esta transformación que alberga mucho más que una alteración del aspecto físico de su padre o su madre.

D) La seguridad social y las pensiones

A las personas que han vivido una reasignación de género se les aseguran los derechos relativos a la seguridad social y las pensiones.

De ahí que se comenzara a ajustar el derecho en materia de subvención por viudedad, subsidio por incapacidad, pensiones de jubilación, etc., calculando que la persona siempre tuvo el sexo que le ha sido reasignado, y basándose entonces en los criterios que se aplican a todos los ciudadanos del Reino Unido.

4. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS DISTINTOS SECTORES DE LA SOCIEDAD

Siguiendo las cinco dimensiones elegidas por el *World Economic Forum*, en su informe sobre *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*⁴⁶, vamos a analizar si las mujeres han crecido dentro de los diversos sectores de la sociedad en orden a medir si se ha avanzado en la reducción de la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

4.1. PARTICIPACIÓN EN LA ECONOMÍA

Este tipo de participación se mide en términos cuantitativos, ya que los niveles de pobreza son superiores en el género femenino, no sólo porque hay una mayor tasa de desempleo sino por la desigualdad en la remuneración.

Si estamos acostumbrados a realizar afirmaciones de connotaciones negativas en conexión con la religión, como el hecho de que en los países musulmanes las mujeres no pueden integrarse en las estructuras que toman las decisiones del país⁴⁷, es de destacar que en los países nórdicos a la cabeza entre los 5 países que se caracterizan por ser sociedades fuertemente liberales, por la protección de los derechos de las minorías, y por la instalación del sistema del bienestar, aunque las mujeres tienen amplio acceso a la educación y disfrutan de oportunidades políticas y laborales, el nivel de participación económica femenino no es el más alto en el ranking mundial⁴⁸. Quizá porque eligen voluntariamente no trabajar fuera de casa.

⁴⁶ Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap. http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf#search=%22Women%20Empowerment%20Measuring%20the%20Global%20Gender%20Gap.%22

⁴⁷ BOWEN, John R.: "Islam, Law, and Equality", en *Indonesia: An Anthropology of Public Reasoning Across Cultural Pluralism*, Cambridge, England, 2003. *Vid.*, la Parte III, con el interrogante: Gender Equality in the Family? Justifying Religious Boundaries.

⁴⁸ *Vid.*, sobre estas ideas, SAINSBURY, Diane: *Gender, equality and welfare States*, Cambridge University Press, 1996.

También existe el modelo socialista de mujer trabajadora que debe realizar doble tarea dentro y fuera del hogar, lo que supone que se quede estancada profesionalmente en lo que se refiere a promoción profesional o al ascenso en puestos de trabajo superiores, porque su actividad profesional competitiva y su trabajo doméstico le resultan irreconciliables.

Tratándose de un mercado laboral competitivo, a medida que crece la productividad de los hombres y sus ganancias, se reducen las oportunidades de las mujeres de participar en la economía laboral en igual medida.

En los países donde los ingresos son bajos, las mujeres se ven relegadas a trabajar en empresas familiares, de ahí que se incrementen las posibilidades de los hombres de entrar en lo que se viene denominado *blue-collar jobs*⁴⁹. Por el contrario, en los países que han aumentado los sueldos, con la ayuda del fenómeno de la industrialización, las mujeres han logrado entrar en el mundo de la economía laboral, incluso en campos como el clerical, donde se ejercen trabajos denominados *white collar jobs*⁵⁰.

En el análisis global realizado por el Forum citado anteriormente, el Reino Unido aparece en el puesto número 21, entre los 58 países estudiados, en lo que a participación económica de las mujeres se refiere. Ahora bien, las mujeres constituyen el 45% del Mercado laboral y el 30% de personas que trabajan en dirección. Solamente el 9% de ejecutivos y directores no ejecutivos, de cada 100 compañías, son mujeres, lo cual significa que el talento de las mismas se está desaprovechando.

En lo que se refiere a negocios y, en concreto, a la *Iniciativa empresarial*, el siglo XXI ha supuesto un increíble cambio en la mentalidad de las mujeres, que han demostrado ser mucho más emprendedoras, encontrando las

⁴⁹ Tradicionalmente, un obrero o *blue collar worker* es un miembro de la clase obrera que realiza el trabajo manual y gana un salario cada hora. Los trabajadores de cuello blanco realizan un trabajo no manual y ganan un sueldo anual.

⁵⁰ Vid., sobre este tema, MAMEN, Kristin y PATXON, Christina: "Women's Work and economic development", en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n. 4 (otoño 2000), pp. 141-164, concretamente, la p. 143.

adecuadas respuestas y caminos jurídicos para desarrollar sus ideas.

Aunque haya descendido el número de empresas por los riesgos que se corren, lo cierto es que, ya en el año 2004, las mujeres empresarias emprendedoras levantaron 177,000 negocios, y a fecha de enero de 2005⁵¹, la entonces Secretaria de Comercio e Industria, Patricia Hewitt, afirmó que “nosotros queremos crear una cultura que pretenda que en cualquier lugar que tú vivas y cualquiera que sea tu formación, tú puedas convertir tus ideas en un negocio exitoso. Y estoy muy complacida de que estemos comenzando a reducir el *gap* entre los hombres y las mujeres”.

Que se conviertan en mujeres empresarias parece ser una buena salida para compensar que ganan un 14% menos que los hombres⁵², y en parte porque tienen menos conocimientos de matemáticas y ciencias en general. Debido a esta carencia en la formación se está demandando por la Confederación británica de Industria —the Confederation of British Industry (CBI)— que en las Universidades se procure asesorar mejor a las estudiantes en orden a conseguir mayor igualdad en estos campos de conocimiento; aún así se sigue reclamando y haciendo notar por los Comités de Trabajadores que la mujeres son discriminadas en el acceso a la Universidad o, mejor dicho, a determinadas carreras universitarias, y que ganan menos que los hombres desempeñando el mismo tipo de trabajo y con la misma cualificación profesional. Manteniéndose, además, los estereotipos de modo que hay una baja representación femenina en los trabajos de dirección y un exceso en los trabajos de carácter administrativo, según la Oficina nacional de estadísticas⁵³.

⁵¹ BBC News se hace eco de la noticia, a fecha de 15 de enero de 2005, bajo el título: “British women close business gap”.

⁵² Esta es la opinión, a fecha de 26 de enero de 2005, de Glenda Stone, Alto ejecutivo de *London-based Aurora*, un network de 20,000 mujeres empresarias en UK. Cfr. Website BBC News.

⁵³ <http://www.statistics.gov.uk/>

4.2. OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

Este aspecto se refiere a *la dimensión cualitativa* de la participación de la mujer en la economía.

Debido a inadecuadas leyes en materia de maternidad, el hecho de ser esposa y madre parece ser una condición penalizada en el mercado laboral de modo que se crean barreras para las mujeres a la hora de elegir determinados tipos de trabajo. Nos referimos a los guetos que se forman o estereotipos, ya que se feminizan algunos empleos como el de secretariado, cuidado de enfermos y ancianos, enfermería y enseñanza, entre otros.

Esta realidad también feminiza la pobreza debido a la obtención de sueldos mal pagados y, por tanto, bajos ingresos, lo que genera una falta de incentivos para adquirir una conveniente y cualificada formación ocupacional. En otros casos, su atención a la familia relega a la mujer con una alta cualificación profesional a conseguir un trabajo a tiempo parcial, o simplemente a caer en el empleo considerado estereotipo para mujeres⁵⁴.

En este campo es importante el período de baja maternidad que se concede, la posibilidad de ocupar trabajos de dirección por mujeres casadas, o madres solteras, conseguir un impacto ventajoso de las leyes en materia de maternidad en la contratación de las mujeres, y luchar por la igualdad de género en el sector privado del empleo.

Esta faceta nos conecta con la *Conciliación entre la vida de familia y la vida laboral*⁵⁵, ya que la mujer experimenta una evolución de persona dependiente a mujer autónoma en el sector de empleo, pero también en el social y en el personal, lo que implica un doble esfuerzo gubernamental por conseguir la igualdad de género a través de la promoción de sus oportunidades económicas y de la adecuada satisfacción de las necesidades de las familias. Este

⁵⁴ Vid., GILBERT, Lucía Albino: *Two careers / one family: the promise of gender equality*, Newbury Park, California, 1993.

⁵⁵ Vid., sobre esta materia, LEÓN BORJA, Margarita: "Reconciling work and family: Impact on gender equality", en *EUI Working Paper 2002/41*, European University Institute. Robert Schuman Centre for Advance studies.

hecho ha llevado a una revisión profunda de los derechos sociales.

La legislación en vigor que rige en UK respecto a la igualdad de género ha establecido dicha igualdad en cómo los hombres y mujeres sean pagados, así como lo referente al empleo y la provisión de bienes y servicios⁵⁶.

La legislación en vigor ya mencionada⁵⁷, ha sido recientemente completada por las siguientes leyes: Employment Rights Act 1996; Maternity Leave and Pay Regulations (1975) —ML & PR—; Part Time Workers Regulations (2000) —PTWR—; Maternity and Paternal Leave (Amendment) Regulations (2001); Employment Act (2002); the Flexible Working Regulations (2002) —FWR—; Paternity Leave and Pay Regulations (2003) —PL & PR—.

La Ley de *Igualdad de Pago* de 1970 —EPA— concede a cualquier individuo que trabaje en UK el derecho al mismo salario y beneficios, como otra persona del sexo opuesto esperaría recibir en el mismo o similar empleo ('like work' or 'work that is proved to be of equal value').

La Ley de *Discriminación de Sexo* de 1975 —SDA— prohíbe la discriminación de género directa o indirecta contra individuos en el área del empleo, de la educación, de la provisión de fondos, instalaciones y servicios.

Las Regulación en materia de *permiso de maternidad y de pago* —ML & PR (1975)— otorga a las mujeres la baja por maternidad obligatoria y el pago durante doce meses, así como a poder mantener su trabajo si fue ofrecido y aceptado. En otras palabras, durante el período de baja se les garantiza a las mujeres el derecho a retornar a su propio trabajo en los mismos términos bajo los cuales ellas lo abandonaron.

⁵⁶ Es interesante un reciente estudio comparativo sobre la política en materia de conciliación: GOMICK, JANET, C. y HERON, Alexandra: "The regulation of working time as work-family reconciliation policy: comparing European, Japan, and the United States", en *Journal of Comparative Policy Analysis*, v. 8, Issue. 2, (Junio 2006), p. 149.

⁵⁷ The Equal Pay Act (1970) —EPA— y the Sex Discrimination Act (1975) —SDA—.

La Ley sobre *derechos de empleo* de 1996 se preocupa también del tiempo de cuidado prenatal⁵⁸. Una empleada puede tomar algunas horas de su tiempo de trabajo si necesita el consejo de un practicante médico, de una comadrona, de un visitante médico o para tener una cita en orden a asistir a un lugar donde recibirá cuidado prenatal, siempre que presente un certificado del profesional que la atiende, y algún documento que muestre que la cita fue hecha. En cuanto a la remuneración por las horas no trabajadas, se le garantiza que será percibida, pero según la *ratio horaria* apropiada.

En lo que se refiere a los derechos de maternidad⁵⁹, sobresale el derecho a disfrutar de 14 semanas hasta el nacimiento del niño, como baja por maternidad.

La mujer tiene que notificar con veintiún días de antelación que toma el período de baja antes del nacimiento del bebé. También debe notificarlo si el bebé nace con antelación o en la misma fecha prevista para el alumbramiento.

Sin embargo, puede ser despedida en el comienzo de este permiso y su baja terminaría en el momento del despido. Ahora bien, si una mujer es despedida durante su baja maternal, puede llegar a un acuerdo con su empleador o persona asociada con él en orden a conseguir un contrato para otro trabajo en el que pueda desenvolverse mejor por su estado de embarazo.

La empleada también tiene derecho a retornar tras su maternidad, pero si desea volver antes del nacimiento, estando de baja por su embarazo, y siempre que llevara dos años trabajando en la misma empresa, también puede hacerlo.

La mujer trabajadora tiene la obligación de notificar el día que va a retomar su trabajo en cualquier caso, pero sobre todo, si quiere volver antes de que termine su período de baja maternal, con al menos siete días de antelación.

⁵⁸ Sección 55 sobre el cuidado prenatal: “ante-natal care, right to time off for ante-natal care”.

⁵⁹ Parte VIII, secciones 74 a 85.

Las Regulaciones sobre el permiso de maternidad y paternidad del año 2001⁶⁰, enmiendan parte de las Regulaciones principales establecidas sobre el mismo tema de 1999. Se permite el derecho de baja paternal por muy diversas situaciones, cuando se trate de niños nacidos con fecha de 15 de diciembre de 1999 hasta el 31 de marzo de 2005. También se extiende el período de 13 a 18 semanas de baja en el caso de que el niño necesite un seguimiento por incapacidad.

Las regulaciones sobre *permiso de paternidad y de pago* —PL & PR (2003)— establecen el permiso obligatorio que se concede a los hombres y el pago de su sueldo durante las dos semanas siguientes al nacimiento del bebé⁶¹.

La regulación sobre el *trabajo flexible* —FWR (2002)— concede a los trabajadores el Derecho estatutario a solicitar un tipo de trabajo flexible, incluyendo el trabajo desde casa, horario reducido u horarios diferentes, para trabajadores con niños menores de seis años. En el caso de ser rechazada su solicitud tiene derecho a apelar la decisión por escrito, estableciendo las razones de la apelación y dentro de los 14 días siguientes a la notificación de la decisión de su jefe. Éste debe mantener una reunión con su trabajador catorce días después de haberse notificado la apelación de su resolución, para escucharle. El empleador tiene la obligación de comunicar su decisión final, en el plazo de catorce días después de la reunión.

Estas regulaciones incluyen el derecho citado y son provistas por la ley del Empleo de 2002 —*Employment Act 2002*—, que se introducen a su vez en la ley de derechos de empleo de 1996.

⁶⁰ Este instrumento legal, número 4010, entra en vigor el 10 de enero de 2002 como un *statutory instrument*.

⁶¹ *Vid.*, sobre este tema, DEX, Sirley, GUSTAFSSON, Siv, SMITH, Nina, CALLAN, Tim: “Cross national comparisons of the labor force participations of women married to unemployed men”, en *Oxford economic papers - New series*, Vol. 47, n. 4 (octubre 1995), pp. 611-635.

4.3. PODER DE PARTICIPACIÓN EN LA POLÍTICA

Esta clase de participación se refiere a la representación equitativa de las mujeres, tanto formal como informal, en la toma de decisiones de las distintas estructuras, y el peso de su voz en la formulación de políticas que afecten a la sociedad.

Entre los datos importantes de este aspecto que afecta a la igualdad de género, está el del número de mujeres que han alcanzado el estatus de Ministra, sus escaños en el Parlamento, sus posiciones en la producción legislativa, y las que han llegado a ser Primer Ministro del país.

A lo largo de la historia política del Reino Unido y, en este campo, UK ha demostrado ser un ejemplo en el reparto del poder político, siendo Margaret Thatcher la primera mujer británica que llegó a ser Primer Ministro del país en 1979.

Sin embargo, las mujeres mantienen solo el 16 por ciento de los escaños parlamentarios en el mundo. Únicamente 14 países, según el Consejo económico y Social de las Naciones Unidas (*Economic and Social Council* —ECOSOC—), tienen este aspecto como un objetivo de alcanzar al menos el 30% o más. Entre estos países están: Ruanda, Suecia, Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Noruega, Cuba, Bermudas, Costa Rica, Austria, Alemania, Argentina, Islandia y Mozambique. Solamente Ruanda y Suecia se están acercando a la igualdad entre hombres y mujeres.

El ‘who’s who’ de UK sobre trabajos de élite muestra que en muchas áreas, las mujeres mantienen una de las 10 mejores posiciones —senior positions—. Las mujeres ocupan el 7% en el Poder Judicial, el 7% de oficiales de policía, el 9% de líderes de negocios y el 9% de editores nacionales de periódicos.

Según un informe procedente de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades⁶² emitido a finales de 2003, el

⁶² Sex and power: who runs Britain? 2006. Report from Equal opportunities commission. http://www.eoc.org.uk/pdf/sexandpower_GB_2006.pdf#search=%22Sex%20and%20power%20who%20runs%20Britain%3F%20%20Report%20from%20Equal%20opportunities%20commission%22

promedio de representación de las mujeres en política era del 27%; el 18% como miembros de Parlamento, en la Cámara de los Comunes; el 24% en el Gabinete del Parlamento; el 17% entre los miembros de la Cámara de los Lores en el Parlamento; el 40% de los miembros del Parlamento escocés; el 50% entre los miembros de la Asamblea Nacional para Gales; el 12% como líderes en el consejo local para Inglaterra y Gales.

De este citado informe se desprende que cuando los hombres y las mujeres se presentan como candidatos para ocupar cargos políticos, ambos tienen una experiencia similar en política. Sin embargo, en la selección existe una preferencia hacia los hombres en orden a conseguir escáños seguros. Tanto los hombres como las mujeres consideran que las responsabilidades familiares constituyen una barrera para continuar en el mundo de la política, pero son las mujeres las que necesitan un mayor equilibrio entre campo y así lo demandan.

A esto debemos sumar el informe de las Naciones Unidas titulado: *Millennium Development Goals Report 2006*⁶³, cuyo objetivo tercero es el de promover la igualdad de género y el poder de la mujer⁶⁴. Con esta meta, el Departamento para el Desarrollo internacional —*Department for international development* (DFID)— ya había publicado en el año 2002 un manual sobre género con el objetivo de hacer frente a todas las necesidades en materia de género y la vital urgencia de incorporar unas líneas guía en todas las políticas y estrategias del gobierno, dentro de la lucha global del gobierno británico contra la pobreza.

4.4. LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN

En la Ley sobre discriminación de sexo del año 1975 también encontramos una referencia a la no discrimina-

⁶³ De *Millennium Developments Goal Report 2006*. United Nations <http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2006/MDGReport2006.pdf>

⁶⁴ Goal 3: Promote gender equality and empower women.

ción en el campo de la educación⁶⁵, y los reclamos por la igualdad en los centros docentes no han dejado de escucharse desde todos los sectores⁶⁶.

Se considera ilegal que un establecimiento discrimine a una mujer no admitiéndola como alumna aunque cumpla las condiciones del centro para dicha admisión, rechazando u omitiendo deliberadamente aceptar su solicitud para entrar en el establecimiento como estudiante. También se considera ilegal la discriminación dentro del centro o establecimiento educativo negándole el acceso a los beneficios, instalaciones o servicios existentes o rechazando su solicitud para utilizarlos, así como provocando situaciones de discriminación y/o detrimento dentro del establecimiento⁶⁷.

Las mismas disposiciones normativas se establecen en Gales y Escocia para las autoridades locales⁶⁸.

En el campo de la investigación se hace especial énfasis en la agenda de Europa en esta materia como principal guía para las políticas nacionales⁶⁹

De los 8 objetivos del *Millennium Development Report 2006*⁷⁰, ya citado, el nº 2 es el de asegurar que en el año

⁶⁵ Parte III. Discrimination in other fields.

⁶⁶ PRATT, John. *Option choice: a question of equal opportunity* / John PRATT, John BLOOMFIELD, and Clive SEALE Publisher Windsor, Berkshire, Nfer-Nelson, 1984.

⁶⁷ 22. It is unlawful in relation to an educational establishment falling within column 1 of the following table, for a person indicated in relation to the establishment in column 2 (the “responsible body”) to discriminate against a woman:

- a) in the terms on which it offers to admit her to the establishment as a pupil, or
- b) by refusing or deliberately omitting to accept an application for her admission to the establishment as a pupil, or
- c) where she is a pupil of the establishment:
 - i) in the way it affords her access to any benefits, facilities or services, or by refusing or deliberately omitting to afford her access to them, or
 - ii) by excluding her from the establishment or subjecting her to any other detriment.

⁶⁸ 23.-(1) It is unlawful for a local education authority, in carrying out such of its functions under the Education Acts 1944 to 1975 as do not fall under section 22, to do any act which constitutes sex discrimination (de la L.75).

⁶⁹ *Gender, policy, and educational change: shifting agendas in the UK and Europe* / Ed.: Jane Salisbury and Sheila Riddell Publisher London; New York, Routledge, 2000.

⁷⁰ <http://www.un.org/millenniumgoals/>

2015 todos los niños, chicos y chicas igualmente, serán capaces de completar la educación primaria.

Y el punto de mira principal, dentro de la consecución de dicho objetivo, es el eliminar la disparidad de género en educación primaria y secundaria, preferiblemente en el año 2005, y en todos los niveles de la educación no más tarde del año 2015⁷¹.

Más de 65 países han conseguido dicha igualdad en educación primaria, cerca del 20% en educación secundaria, y el 8% en educación universitaria.

A pesar de estos datos, más de 800 millones de personas en el mundo son analfabetas, y dos terceras partes de ellas son mujeres.

La educación es el factor principal en la consecución de los objetivos fundamentales en materia de género, ya que si las niñas, adolescentes y jóvenes universitarias reciben una apropiada formación y orientación sobre su currículo en relación con su talento y las salidas de futuro, se vencerá no sólo el analfabetismo sino la repetición de hábitos por parte de las mujeres que las arrastran a desempeñar trabajos estereotipados como de carácter femenino.

El problema es que los profesores no asesoran convenientemente a sus alumnas por la existencia de barreras culturales, de ahí que sea necesaria también la formación de los profesores en materia de género.

Para superar estas barreras son muchos los proyectos en los que el Reino Unido participa dentro de la Red Europea⁷² para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, así como en la lucha contra la exclusión social y la pobreza.

Los proyectos SOCRATES I y II que estudian la igualdad de género han sido conducidos a través del denominado Consejo escocés para investigación en materia de educación —*Scottish Council for Research in Education* (SCRE)—.

⁷¹ Target 4: Eliminate gender disparity in primary and secondary education, preferably by 2005, and to all levels of education no later than 2015.

⁷² Vid., <http://www.redeuropea.org>

Su objeto principal de estudio se centra en la movilidad del staff y de los estudiantes de Erasmus, tratando de identificar los principios y las prácticas de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

El estudio referente al campo de la educación en SOCRATES I se inició en 1995 y terminó en 1999, en SOCRATES II comenzó en enero de 2000 y finalizó el 31 de diciembre de 2006.

Entre los principales propósitos está el de promover la igualdad de género en todas las acciones europeas comunes, concediendo especial preeminencia a la igualdad de oportunidades en la dimensión europea educativa, además de mejorar el conocimiento de los idiomas de la Unión Europea, promocionar la cooperación y movilidad en el campo de la educación, y avanzar en el desarrollo de las prácticas educacionales.

También se asume el compromiso de alcanzar la igualdad de género entre las personas discapacitadas y de luchar contra la exclusión social, el racismo y la xenofobia.

En un contexto más amplio se pretende crear unas líneas maestras en torno a la igualdad de género que se han incorporado en la política comunitaria y en sus actividades —“incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities”⁷³ que fue adoptado por la Comisión europea en 1996, y destacado en la Declaración y Plataforma que dio base a la cuarta Conferencia Mundial sobre las mujeres en septiembre de 1995.

El ímpetu inicial del proyecto SOCRATES en materia de igualdad de género estaba asentado en el Tratado correspondiente⁷⁴, y las estrategias europeas⁷⁵. No sólo SOCRATES, sino otros programas como Leonardo, Youth, Culture, Research y New Opportunities for Women, promovieron la igualdad en las distintas fases de su desarrollo. También se han publicado libros verdes y blancos⁷⁶

⁷³ (COM (96) 67 final) 1.

⁷⁴ Article 2, Article 3, Article 13 and Article 141 of the Treaty.

⁷⁵ The Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005) 3.

⁷⁶ Cf., por ejemplo, COM (97) 128 abril 1997, párrafos 65-67 y COM (95) 590.

que no dejan ninguna duda sobre el compromiso de la Unión Europea en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A pesar de los esfuerzos realizados en SOCRATES, no ha sido definido en detalle el concepto de igualdad de oportunidades. Además, difiere sustancialmente la intención de la acción.

4.5. LA SALUD Y EL BIENESTAR

De igual manera podemos asegurar que la educación juega un papel esencial en el campo de la salud, porque un correcto aprendizaje en este punto puede prevenir la pobreza y la elevada mortalidad o, al menos, disminuir el porcentaje de muertes por razón de embarazo o alumbramientos.

A) La salud y la maternidad

El objetivo número 5 del *Millennium Development*⁷⁷ es el de mejorar la salud maternal *reduciendo el índice de mortalidad* en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, ya que cada año mueren más de la mitad de un millón de mujeres por complicaciones durante el embarazo o en el alumbramiento, y muchas de ellas son discapacitadas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) cada año mueren 585.000 mujeres, de las cuales 1.600 cada día por causas relacionadas con el embarazo o el parto, como hemos comentado.

La muerte de una madre origina no sólo una ruptura emocional en la familia sino más ampliamente en la comunidad, con los consiguientes efectos sociales y económicos que contribuyen profundamente a incrementar los niveles de pobreza.

⁷⁷ Goal 5: Improve maternal health. Reduce by two thirds, between 1990 and 2015, the under-five mortality rate. Target 6: Between 1990 and 2015, reduce the maternal mortality ratio by three quarters.

De dudosa recomendación es la política siguiente de las Naciones Unidas: retrasar el matrimonio y el nacimiento de un primer hijo, así como prevenir embarazos no deseados y eliminar abortos inseguros que constituyen la causa de una tercera parte de las muertes. Considero que no es la política más conveniente entrar en la vida privada, y en este caso, en la reproducción de la gente joven hasta el punto de aconsejar el retraso del matrimonio o del primer hijo, recetar y dispensar anticonceptivos sin una adecuada educación sexual, o inducir al aborto aunque sea legal. Anexionar matrimonio y maternidad con connotaciones negativas perjudica gravemente uno de los aspectos que hacen más humana a la persona y que contribuyen a revitalizar la sociedad y su economía.

El gobierno de UK ha propuesto algunas herramientas para luchar contra la mortalidad⁷⁸. En 2005, el DFID publicó un informe de cómo reducir las muertes por maternidad: poniendo de manifiesto los derechos y las responsabilidades para los consejeros del Departamento y los directores del programa: “How to reduce maternal deaths: rights and responsibilities”.

B) Las enfermedades por contagio sexual

Otra causa de mortandad es la enfermedad de SIDA que afecta a más de 39 millones de personas. Se incrementó la cifra de 36,2 millones en 2003 a 38,6 millones en 2005, y más de la mitad son mujeres.

El objetivo número 6 del *Millennium Development*⁷⁹, es combatir el SIDA y otras enfermedades como la malaria.

⁷⁸ En 2004, el DFID produjo varios documentos denominados: On Reproductive Health and Rights, and a strategy paper, Reducing Maternal Deaths: Evidence and Action.

⁷⁹ Goal 6. Combat HIV/AIDS, malaria & other diseases. Prevention efforts are proving successful in some places, but deaths and new infections continue to increase HIV prevalence in adults aged 15-49 in sub-Saharan Africa and all developing regions (Percentage) and number of AIDS deaths in sub-Saharan Africa (Millions), 1990-2005.

En orden a reducir estas cifras se requiere el progreso en las políticas sanitarias, asegurando los derechos de las mujeres y el acceso a los servicios de salud como una cuestión de vital importancia.

C) La violencia de género

La violencia de género es otro de los elementos que atentan contra la salud de las mujeres o, incluso, contra su vida.

Hemos venido escuchando el término *violencia doméstica* más frecuentemente que el de violencia de género, pero la violencia se ejerce en cualquier ámbito y siempre hacia el más débil.

Cualquier tipo de violencia de género debe ser perseguida a través de adecuadas legislaciones nacionales y supranacionales que ayuden a prevenir y castigar la violencia ya sea física, psíquica o moral, y ya sea perpetrada a través del abuso sexual, de malos tratos verbales, de intimidación, o de aislamiento físico y social, entre otros tipos de ejecución de actos violentos.

Sin embargo, el Derecho no siempre ofrece la respuesta adecuada, no todos los actos violentos son considerados delitos y no todas las denuncias son debidamente atendidas; a lo que hay que sumar que un gran tanto por ciento de mujeres no denuncian a sus maridos o parejas o ex-parejas.

La violencia *intrafamiliar* también tiene efectos sobre la sociedad ya que constituye la principal causa de separación y divorcios puesto que la violencia no se ejerce una vez, sino que se lleva a cabo de modo repetitivo y cada vez con mayor severidad.

Otro efecto contundente es el daño psicológico y moral hacia los menores de edad que conviven con la pareja como hijos en común de la misma o de uno de ellos⁸⁰. A causa de estos hechos, con la violencia intrafamiliar

⁸⁰ En la Declaración sobre la Supervivencia, la Protección, y el desarrollo del Niño, se hace referencia al compromiso de todos los Estados parte de dar prioridad a los derechos del niño, su protección y desarrollo, respaldando de esta

se conculcan los derechos fundamentales de la mujer y de los menores de edad, convirtiéndose *en un problema público*.

Las escuelas y las universidades son lugares donde los estudiantes aprenden valores y adquieren conocimientos que pueden romper el círculo vicioso de la violencia de género que estamos viviendo; de ahí que sería interesante incluir este aprendizaje a través de todo el currículo⁸¹.

En lo que a *instrumentos legales* se refiere, debemos mencionar la Ley “Criminal Justice and Public Order Act 1994”⁸², que introdujo una serie de cambios a la ley que había estado en vigor hasta el momento (The Criminal Justice Act of 1988), como el incremento de la dureza de las penas para quienes tienen un comportamiento anti-social⁸³.

Entre los cambios más notables se encuentra el Derecho al silencio de los acusados; la concesión a la policía de más derechos para tomar y retener pruebas corporales íntimas; el aumento de poder para el cuerpo policial en orden a decidir la búsqueda o detenerla; y otras muchas novedades relacionadas con la entrada sin permiso en una tierra con los consiguientes disturbios en la propiedad, sabotajes para la caza, personas que protestan contra las carreteras, etc.

Una de las Partes más relevantes de la ley es la VII, denominada “Obscenity and Pornography”, que afecta a niños y a niñas, pero mucho más a éstas. Prohíbe la pornografía simulada, aumenta la censura y la edad para intervenir en videos, y también se aumentan las penas por llamadas telefónicas obscenas. Igualmente, reduce la edad en la que los actos homosexuales son legales, de 21 a 18, y

manera el bienestar y el desarrollo social global, y de crear los mecanismos para la protección eficaz a los niños maltratados. *Vid.*, <http://www.iin.eea.org/>

⁸¹ En algunos países como Ghana, Malawi y Zimbabwe, en vez de convertir las escuelas en lugares de transformación ideológica y cultural, viven en las escuelas una peligrosa violencia de género hacia las chicas, tanto por parte de sus compañeros varones como de los profesores. Así lo demuestra un estudio realizado en el centro para la educación internacional en la Universidad de Sussex. Centre for international education. Brighton.

⁸² *Vid.*, Murray v UK (European Court of Human Rights) [1996] 22 EHRR 29.

⁸³ La Ley fue introducida por Michael Howard, John Major's home secretary.

varía la definición de violación para incluir la violación anal de los hombres⁸⁴.

Le ley de 1994 fue seguida de la Ley sobre Crimen y Desorden de 1998 —Crime and Disorder Act 1998—, que despunta por enviar los casos de niños y gente joven al Tribunal de la Corona; también es de resaltar la Ley sobre Poderes de los Tribunales Penales —the Powers of Criminal Courts (Sentencing) Act 2000— que remite los delincuentes jóvenes a los Tribunales de juventud para sentencia.

Otro de los instrumentos jurídicos que se ocupa más directamente de la violencia doméstica es la ley “Domestic Violence, Crime and Victims Act 2004”⁸⁵; tiene el perfil de ley de justicia penal que concentra su atención en la protección legal y la asistencia a las víctimas de un delito, particularmente de la violencia doméstica. Expande sus provisiones a juicios sin jurado y trae nuevas reglas para los juicios por causa de muerte de un niño o de un adulto vulnerable.

Con respecto a *las órdenes de no molestar*, se enmienda lo establecido en la Ley de Derecho de Familia de 1996, imponiendo una pena por su incumplimiento, que se eleva a 5 años de prisión o una multa, o ambas condenas⁸⁶. Estas órdenes podrían ser extendidas a parejas del mismo

⁸⁴ Sobre este tema, hay precedentes legales como los siguientes: The Protection of Children Act 1978; Obscene Publications Act 1964 (enmendada por the Criminal Justice and Public Order Act 1994); Obscene Publications Act 1959 (enmendada por the Criminal Justice and Public Order Act 1994); Customs and Consolidation Act 1876 (Section 42).

⁸⁵ Sus orígenes están en muy diversos informes: The Home Office White Paper Justice for All (Cm 5563) —muchas de sus recomendaciones fueron implementados por “the Criminal Justice Act 2003”; The Home Office consultation paper Safety and Justice: the Government’s Proposals on Domestic Violence (Cm 5847), publicado en Junio de 2003; The Home Office policy leaflet “A Better Deal for Victims and Witnesses”, publicado el 21 de noviembre de 2002; National Society for the Protection of Children (“NSPCC”) “Which of you did it?” Working Group Report, publicado en Otoño de 2003; The Law Commission report: Children: their non-accidental death or serious injury (criminal trials) (LC282), publicado con fecha de 16 de septiembre de 2003; The Law Commission consultative report Children: their non-accidental death or serious injury (criminal trials)—a consultative report (LC279), publicado el 15 de abril de 2003; The Law Commission report: [The Effective Prosecution of Multiple Offending] (LC277), publicado en octubre de 2002; The Law Commission report: Double Jeopardy and Prosecution Appeals (LC267), publicado con fecha de 6 de marzo de 2001.

⁸⁶ Capítulo 28.

sexo y a parejas cohabitantes, al igual que a parejas casadas. Están incluidas las ex-parejas cohabitantes. Según la ley de Derecho de Familia de 1996⁸⁷, estas órdenes se pueden emitir cuando se trata de una persona asociada con el acusado si hay necesidad de afianzar la salud, la seguridad y el bienestar de esa persona, o si se trata de un niño y hay un riesgo de daño o perjuicio significativo, atribuible a la conducta del acusado.

Las órdenes de readaptación pueden ser impuestas sobre los acusados si el Tribunal considera necesario para proteger a una persona del acoso por su demandado. La Corte de Apelación puede remitir el asunto al Tribunal de la Corona.

El *asalto común* es considerado ahora un delito que permite el arresto, de modo que la policía puede arrestar a un individuo sospechoso que se encuentra en la escena sin una coartada, en vez de dejar al asaltante en potencia junto a su víctima.

Hay un nuevo delito en esta ley y se trata de una *muer-te causada a un niño o a un adulto vulnerable, cometido en la misma familia*, cuando el acusado es un miembro de la misma familia con frecuente contacto con la víctima, y presente en el momento del acto ilegal. Se tiene en cuenta si había un riesgo de perjuicio físico grave y los parientes hicieron caso omiso de las circunstancias.

Si no había un historial de violencia, ni razón alguna para sospechar que la víctima estaba en riesgo, entonces el resto de los miembros de la familia no serán culpables por este delito, ni por no haber tomado los pasos necesarios para prevenir el abuso, incluso en casos claros de homicidio.

D) Los matrimonios forzados

Un tipo de violencia moral es *el hecho de obligar a una mujer a contraer un matrimonio no deseado*, por razones étnicas, religiosas o de cualquier otro fundamento.

⁸⁷ Chapter 27. Part. IV. Family Homes and Domestic Violence.

La ley de causas matrimoniales de 1973, Sección 12(c) establece que se puede impugnar un matrimonio si no es válido el consentimiento de uno de los esposos, incluso cuando sea por error. El matrimonio forzado se condena en la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 16(2), igualmente en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, también en el artículo 16(1)b) por faltar a la igualdad entre los hombres y las mujeres; y, en general, en todos los instrumentos jurídicos internacionales se considera que el libre consentimiento al matrimonio es central para la vida y la dignidad, así como para la igualdad de todo ser humano.

Más de 300 mujeres son forzadas a contraer matrimonio en UK, la mayoría procedentes de comunidades del sur de Asia, de ahí que pase de ser un tema de costumbres privadas de familia a estar en el ojo público.

Los Ministros ingleses han preguntado a grupos e individuos si consideraban necesario penalizar estos actos a través de una ley parlamentaria, en orden a estimular el debate y generar recomendaciones en esta materia.

A pesar de que el Ministro del interior *Baroness Scotland* dijo que *un matrimonio forzado es un abuso de los derechos humanos y una forma de violencia doméstica que no puede ser justificado por razones religiosas o culturales*, la mayoría de los encuestados consideraron que pesaban más las desventajas que las ventajas y que era mejor acudir a soluciones civiles y a los Tribunales de Familia.

Así el Presidente del grupo “The Southall Black Sisters”, Pragna Patel, dijo que no veía la necesidad de penalizar un matrimonio forzado, porque sería otro modo de estereotipar y criminalizar comunidades enteras al mismo tiempo, cuando hay un alto grado de racismo en el país.

Ideas contra la tipificación del matrimonio forzado como un delito específico⁸⁸:

⁸⁸ [Http://www.bbc.co.uk/religion/ethics](http://www.bbc.co.uk/religion/ethics)

- a) El miedo a que sus familias sean perseguidas como criminales detiene el proceso de denuncia de las víctimas.
- b) Hay un riesgo de que las familias se lleven a sus hijos al extranjero para ejecutar sus propósitos.
- c) Algunas personas opinan que las leyes actuales son suficientes para proteger a las víctimas.
- d) Es difícil recoger evidencias para probar los hechos mediante testimonios contra los miembros de su propia familia.
- e) El delito afectaría desproporcionadamente a minorías étnicas y puede ser interpretado como un ataque a estas comunidades.
- f) Las familias que llevan a cabo estas prácticas a menudo consideran que tienen el consentimiento de los hijos, incluso cuando los han presionado.
- g) Tipificar estos actos como delitos supondría un gasto considerable que debería ser invertido en atención a las víctimas.
- h) La persecución a las familias de las víctimas podría impedir la reconciliación entre las partes.
- i) La prosecución del procedimiento criminal imposibilitaría a las víctimas la posibilidad de mudarse.
- j) Algunas personas consideran que es mejor trabajar desde dentro de las comunidades para ayudar al cambio de sus puntos de vista.

Por el contrario, algunos respondieron que era mejor crear un nuevo delito con el propósito de hacer evolucionar la mentalidad de estas comunidades, ya que actuaría como elemento disuasorio, además ayudaría a la gente joven proporcionándoles más herramientas legales para luchar, y se formaría a empleados del sector público para tratar convenientemente estos casos⁸⁹.

En definitiva, aunque el entonces Ministro para la Igualdad Racial, Mike O'Brien, dijo ya en 1999 que *el gobierno debe dar una respuesta sensible a los casos de di-*

⁸⁹ Idem.

versidad cultural, pero esta sensibilidad cultural no es excusa para la ceguera moral, lo cierto es que no hay una ley que castigue directamente los matrimonios forzados, éstos sólo pueden ser reconducidos a través de otras figuras penales como secuestro, delitos sexuales, por falta de la asistencia obligatoria a la escuela de los menores de edad, chantaje, tráfico de menores y asesinato, algunos de ellos regulados a través de una ley sobre delitos sexuales del año 2003⁹⁰.

E) La Mutilación genital

La Mutilación genital⁹¹ es otro de los problemas anejos a la igualdad de género en materia de salud.

En Gran Bretaña, la mutilación genital es una práctica seguida por algunos grupos étnicos que han emigrado a este país, a menudo refugiados. Los principales grupos en el Reino Unido son procedentes de Eritrea, Etiopía, Somalia y Yemen.

Es importante que los profesionales de la salud estén atentos a todos los grupos en riesgo, y cuando entren en contacto con chicas cuyas familias pertenecen a estos grupos, den la voz de alerta a las autoridades inmediatamente, ya que la edad de la ejecución de la mutilación genital es muy temprana, entre los 7 y los 9 años.

En Noviembre de 2000, se estima que aproximadamente 74.000 mujeres en UK han sufrido dicha mutilación y que 7.000 niñas menores de 17 años están en riesgo.

⁹⁰ Sexual Offences Act 2003. Esta ley es muy completa y regula la violación; el asalto; la violación y otros delitos contra menores de 13 años; abuso de una posición de confianza; delitos sexuales contra niños dentro de la familia; delitos contra personas que sufren un desorden mental; inducción a actos sexuales a personas con un desorden mental; la actividad sexual de los trabajadores que se encargan del cuidado de personas con desórdenes mentales; pornografía con niños; abuso de los niños a través de la prostitución y la pornografía; explotación por medio de la prostitución; tráfico para la explotación sexual; sexo con familiares adultos; y otros delitos como el voyerismo, sexo con animales, actividad sexual en los lavabos públicos, etc.

⁹¹ Female genital mutilation-caring for patients and child protection. <http://www.bma.org.uk/ap.nsf/Content/FGM-UK>

Todos los grupos políticos recomendaron la necesidad de investigar sobre este fenómeno con base en las estadísticas existentes, en colaboración con el Departamento de Salud, para incluirlo en las estrategias políticas en materia de salud.

La mutilación genital femenina es ilegal en Inglaterra, Gales y el Norte de Irlanda, según la Ley de 2003 —the Female Genital Mutilation Act 2003— y Escocia bajo la ley de 2005 —the Prohibition of Female Genital Mutilation Act 2005—⁹².

Ambas leyes convierten en delito la mutilación genital ejecutada en el extranjero, así como la ayuda o el consejo en orden a su realización en el extranjero, aunque las prácticas se lleven a cabo en países donde sean legales. La máxima pena ha pasado de 5 a 14 años de prisión.

Estas prohibiciones no son absolutas, si se trata de una operación permitida o procedimiento recomendado en el ámbito de la obstetricia, y que podrían realizarse durante el nacimiento del niño o para proteger la salud física o mental de la paciente, así como para extirpar tumores, actuar el cambio de sexo, u obrar operaciones estéticas para superar ciertas anomalías, sin embargo, *está materialmente prohibido cuando la paciente u otra persona considera que la operación es requerida por razón de costumbre o debido a un ritual.*

5. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

1. La política de género se viene enfrentando al dilema feminista de *Wollstonecraft*⁹³, en la lucha por conseguir

⁹² Both Acts make it an offence for any person:

a) to excise, infibulate or otherwise mutilate the whole or any part of a girl's labia majora, labia minora or clitoris; or
b) to aid, abet, counsel or procure the performance by another person of any of those acts on that other person's own body, or
c) to aid, abet, counsel or procure a person to excise, infibulate or otherwise mutilate the whole or any part of her own labia majora, labia minora or clitoris.

⁹³ Carole Pateman, que describió por primera vez este dilema, le dio el nombre de Mary Wollstonecraft, la escritora inglesa que vivió entre 1759 y 1797 y

los mismos derechos de ciudadanía para ambos sexos. Los movimientos feministas consideran que ofrecer a las mujeres una ciudadanía como la que existe actualmente, definir a los sujetos femeninos como iguales a los hombres, significaría aceptar una ciudadanía patriarcal, basada en características masculinas. Por otra parte, pedir un reconocimiento de las diferencias femeninas, en una sociedad patriarcal sobre una división jerárquica entre los sexos, significa incluir a las mujeres como mujeres, no como ciudadanas plenas.

Este dilema bifronte alberga unas connotaciones peyorativas en cualquier punto que toque el perfil masculino, y no puede ser el mejor sistema para conseguir la construcción de una sociedad equitativa, justa y sana para los niños que se están educando bajo la filosofía de género, que pretende incluso erradicar las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer.

2. La Comunidad Europea a través del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea⁹⁴ resolvió en el caso Kalanke de 1995⁹⁵, otorgando una interpretación estricta a la entonces Directiva 76/207/CEE cuyo artículo 2.4 se cuestionaba, razonando que una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobre pasa los límites de la excepción establecida en el apartado del artículo 2.4 de la Directiva. Esta sentencia fue acusada de no seguir la política de las acciones positivas.

quien, durante el período de intensos debates tras la Revolución Francesa, escribió uno de los primeros textos feministas, titulado *Vindication of the Rights of Women* (1792). *Vid.*, MILLAR, Louise Byer: *Wollstonecraft, Gender Equality, and the Supreme Court*. Editor: Falcó, María J., University Park. 1996; LOMBARDO, Enmanuel: *La europeización española de la igualdad de género*, DIJU-
SA, 2004.

⁹⁴ Se realiza un análisis de las sentencias que se citan por ELÓSEGUI ITXASO, María: *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2003.

⁹⁵ ATIENZA, Manuel: *Un comentario al caso Kalanke*. Cfr. <http://www.cervantesvirtual.com>

En el caso Marschall⁹⁶, el mismo Tribunal dictaminó en 1997 que las mujeres tienen prioridad en el acceso al empleo y la promoción si tienen capacidades, competencias y experiencia profesional al mismo nivel de los hombres, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor. Pues bien, esta sentencia fue también criticada aunque en menor medida.

El objetivo prioritario de la igualdad de oportunidades es el de conseguir la realización de un derecho fundamental, pero no a costa de cualquier precio y por encima de los derechos de los hombres igualmente capacitados que las mujeres para el mismo puesto de trabajo. Si no queremos perder el equilibrio y el sentido de la universalidad de los derechos fundamentales, no los convertamos en absolutos; aún así la Carta Europea de Derechos Fundamentales, apuesta por la prioridad de las mujeres en el párrafo 2 del artículo 23: “El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas *a favor del sexo menos representado*”.

3. La Reasignación de género transforma por completo la vida de una persona hasta el punto de cambiarle el certificado de nacimiento, pero curiosamente no altera la condición de padre (masculino) o madre (femenino). Habría que preguntarse por qué al debatir esta ley sólo se aseguraron los derechos de los padres y no se pensó en algo más que en los efectos legales sobre los menores de edad, es decir, por qué no se reflexionó sobre los efectos y perjuicios tanto psicológicos como morales que van a sufrir los menores de edad con esta transformación que alberga mucho más que una alteración del aspecto físico de su padre o su madre.

⁹⁶ Un estudio de ambas sentencias, Kalanke y Marschall, ha sido realizado por GARCÍA AÑÓN, María José: “El principio de igualdad y las políticas de acción positiva. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo”, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n. 2-1999. Vid., <http://www.uv.es/CEFA/2/garcia.htm>

4. En vez de crear una irracional guerra de sexos, estoy a favor de considerar la igualdad de género siempre en orden a obtener caminos de paz en la sociedad y un encuentro complementario entre el hombre y la mujer. De ahí que me parezca interesante un trabajo de investigación norteamericano que considera el trabajo de las mujeres en la sociedad como una labor en favor de la paz, concluyendo que los Estados que se caracterizan por tener altos niveles de igualdad de género usan bajos niveles de violencia durante las crisis⁹⁷.

5. La filosofía feminista caracterizó la participación y las oportunidades económicas de la mujer como una parte importante del Estado del bienestar, es decir, pujó por la igualdad de género destacando las ventajas económicas que aporta el trabajo de la mujer al Estado y a la sociedad. Esta conquista laboral abrió otra lucha: la reconciliación entre la vida de familia y la vida laboral, que se sigue en el Reino Unido y en buena parte de los países europeos.

Desde mi punto de vista se está primando la justa y legítima inclusión de la mujer en el mercado laboral sobre su vida de familia, de un modo un tanto desequilibrado. Considero que los extremos pueden ocasionar un daño irreparable a la familia, en otras palabras, pasar de la condición de mujer dependiente y ama de casa a la de profesional sin limitaciones personales que impidan su promoción, está resquebrajando uno de los pilares fundamentales para sostener el Estado del bienestar, aunque la teoría económica que lo sostiene apunte a lo contrario⁹⁸.

6. En lo que se refiere a un análisis económico, conviene poner especial hincapié en la necesidad de reducción de impuestos para las familias numerosas, y la creación de incentivos a la natalidad. Falta la perspectiva de mirar la

⁹⁷ CAPRIOLI, Mary y BOYER, Mark. A.: "Gender, violence and international crisis", en *Journal of Conflict Resolution*, 45. n. 4, agosto 2001, pp. 503-518.

⁹⁸ En este sentido, GLENDON, Mary Ann: *The transformation of family Law. State, Law and Family in the United States and the Western Europe*. University of Chicago Press. 1989.

familia hacia el interior, ya que no todas las familias son iguales y no todos los miembros de la familia están en la misma posición. Partiendo de estas premisas se podrían realizar otro tipo de estudios sociológicos y antropológicos sobre la familia y sus necesidades, que la ayuden a crecer en valores como la solidaridad intergeneracional y no solamente en los valores de la igualdad de género, ya que la reconstrucción de los roles masculino y femenino, lejos de promover la solidaridad está generando un exacerbado individualismo, así que habría que replantearse su enfoque.

7. En mi opinión, la lucha del Reino Unido por conseguir la igualdad de oportunidades se ha centrado hasta la fecha principalmente en el área del empleo, pero supera la perspectiva meramente económica adoptada en otros países a fin de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Así lo demuestra la creación de una Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos en orden a *procurar el respeto por la dignidad y el valor de cada individuo*. No obstante, junto a una férrea y justa lucha por la igualdad de oportunidades, falta una más enérgica y audaz defensa de *la familia* como elemento de supervivencia y pulmón de la sociedad, como *una opción legítima de vida*, en vez de anexarla a connotaciones peyorativas de posiciones de inferioridad y desigualdad de sexos.