



**CÁTEDRA IGUALDAD DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD**
CLARA CAMPOAMOR

8 de marzo

HOJA DE ACTUALIDAD “CLARA CAMPOAMOR”

“8 DE MARZO 2023, AVANZAMOS EN DERECHOS”

M^a José Romero Rodenas
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Directora de la Cátedra Igualdad de Género y Diversidad “Clara Campoamor” UCLM

El 8 de marzo es un Día Internacional conmemorativo, pero también histórico que no hay que obviar para no olvidar y para no banalizar este día que más que conmemorativo tiene que seguir siendo reivindicativo. Son muchos los manifiestos en sede universitaria publicados en este día que centran el 8M en 1977 despojando la reivindicación laboral del hecho histórico imborrable para las y los iuslaboralistas que contextualizamos el 8 de marzo de 1857, un grupo de trabajadoras textiles tomó la decisión de salir a las calles de Nueva York a protestar por las míseras condiciones en las que trabajaban. Medio siglo más tarde, en marzo de 1908, 15.000 mujeres trabajadoras marcharon por la misma ciudad al grito de “Pan y rosas”, sintetizando en esta consigna sus demandas por aumento de salario y por mejores condiciones de vida. En 1911, el 25 de marzo 140 mujeres murieron calcinadas en la fábrica textil donde trabajaban encerradas en condiciones inhumanas. Fue finalmente en 1910, durante la II Conferencia Internacional de Mujeres Trabajadoras, celebrada en Copenhague, cuando se propuso el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, en homenaje a aquellas mujeres que llevaron adelante las primeras acciones reivindicativas y para promover la igualdad de derechos políticos, civiles y económicos de todas las mujeres del mundo. Habría que esperar hasta 1977 para que la Organización de Naciones Unidas convirtiera la jornada del 8 de marzo en el “Día de las Naciones Unidas para los derechos de la mujer y la paz internacional”, invitando a todos los Estados a declarar ese día como Día Internacional de la Mujer trabajadora.

Han pasado 166 años y el trabajo como valor político ocupa un lugar central en el marco de la sociedad, centralidad que convive, sin embargo, con la concurrencia de una desigualdad económico social como nota característica de las actuales sociedades modernas. La presencia de la desigualdad requiere el compromiso de su definitiva remoción y la correlativa materialización de la ciudadanía social¹. Dada la realidad que nos acompaña, junto a la igualdad comprendida como esencial contrapeso del desnivel

¹ BAYLOS GRAU, A., “Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 1, 1998, p. 19.

de recursos y de poder social intrínseco a la relación laboral, se ubica una igualdad calibrada como igualdad de oportunidades de elegir y conservar en la relación de trabajo la identidad de uno mismo².

Las desigualdades proyectan sus efectos sobre el desarrollo de las relaciones laborales originando numerosas diferencias de trato en perjuicio de las mujeres. La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha mostrado resistente a todo tipo de intervención encaminada a aminorar su vasta extensión pues su existencia se proyecta tanto en el abono de salarios menores a mujeres que realizan tareas idénticas a los hombres como en las condiciones de trabajo con arreglo a las cuales han sido contratadas³. No es el momento para un repaso exhaustivo de los hitos normativos que han confluído en el tratamiento de la igualdad, pero se requiere una mención a la aportación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La citada ley refuerza el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres como principio y valor constitucional, lo que ha entenderse como el deber del interprete de las normas de orientar sus tesis interpretativas hacia discursos más favorables a la igualdad⁴.

La edificación jurídica de los derechos fundamentales a la igualdad y a no sufrir discriminaciones por los motivos que abiertamente el constituyente ha dispuesto en el art. 14 CE ha sido objeto de avances y retrocesos siendo muy importante el debate normativo y científico⁵. La segmentación entre el trabajo remunerado y no remunerado atendiendo al sexo como criterio promovió la conformación jurídica de una realidad de ese trabajo como un orden normativo autónomo que respondió a relaciones basadas en el “hombre económico” dando lugar al aislamiento en invisibilidad de las mujeres tanto en el trabajo productivo como reproductivo⁶.

Este 8 de marzo de 2022, es diferente, contamos con nuevas leyes. En primer lugar, destacamos la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Es una ley de garantías y general que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen, nace con vocación de convertirse en el mínimo común normativo al contener las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, contiene sus garantías básicas, muy importante porque la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como sí en la protección real y efectiva de las víctimas. En definitiva, como señala su propia Exposición de motivos no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas. Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio,

² ROMAGNOLI, U., “Carta abierta a los juristas del trabajo. Trabajo y Ciudadanía”, *Revista de Derecho Social*, nº 19, 2002, p. 15.

³ SANGUINETI RAIMOND, W., “La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad” en SANGUINETI RAIMOND, W., *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011, p. 31 y ss.

⁴ MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019, pp. 101-102.

⁵ CASAS BAAMONDE, M. E., “La igualdad de género en el Estado Constitucional”, *Revista de Derecho Social*, nº 88, 2019, p. 13.

⁶ CASAS BAAMONDE, M. E., “Igualdad de género y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, *Femeris*, vol. 4, nº 2, 2019, pp. 5-8.

trata de otorgar instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación, como la discriminación por edad que, potencialmente, podrían afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de nuestra sociedad.

En segundo lugar, es necesario recordar que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo 16, establece el derecho de las mujeres a decidir de manera libre y responsable sobre su maternidad y el derecho a acceder a la información y a la educación que les permitan ejercer esos derechos. El comité que vigila su cumplimiento (Comité CEDAW) señala que los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos a la salud sexual y reproductiva, a través de recursos que han de estar disponibles, ser accesibles física y económicamente, y cumplir todos los estándares de calidad, y es la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, la que contribuye nuevamente a visibilizar, actualizar y reconocer el derecho exclusivo de las mujeres. Además esta Ley crea nuevos derechos de Seguridad Social para las mujeres de manera innovadora en relación con el denominado genéricamente como “derecho a trabajar sin dolor” (Guamán), derechos nuevos para riesgos habituales y exclusivos de las mujeres vinculados a su específica condición sexual no contemplados hasta esta Ley y ello en parte, “a la cultura androcéntrica imperante que ha producido una percepción vergonzante en las mujeres acerca de estados biológicos como el de la menstruación y la menopausia, la interrupción del embarazo o el acercamiento de la fecha del parto, situaciones todas ellas que producen trastornos en la salud y que les impiden trabajar o trabajar con regularidad” (Ramos).

También se reconocen como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes la debida a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, y la de gestación de la mujer desde el día primero de la semana trigésima novena. Se incluye también la gratuidad de los productos de gestión menstrual en centros educativos, en las situaciones en que resulte necesario, así como en centros penitenciarios y centros sociales para que puedan acceder a ellos las mujeres en situación de vulnerabilidad. Los poderes públicos también fomentarán, con arreglo a esta ley orgánica, la utilización de productos de gestión menstrual respetuosos con el medio ambiente y con la salud de las mujeres.

Asimismo, destacamos el reconocimiento de la corresponsabilidad en el ámbito de la anticoncepción mediante la eliminación de roles sexistas y la investigación y comercialización de anticonceptivos masculinos. Incorpora novedades sobre el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, siguiendo las recomendaciones de los organismos internacionales de derechos humanos sobre la materia. Así, destacamos la eliminación de la reflexión de tres días que opera en la actualidad y la obligatoriedad de recibir información acerca de los recursos y las ayudas disponibles en caso de continuar con el embarazo, debiendo proporcionarse dicha información sólo si la mujer lo requiere. Asimismo, la norma revierte la modificación operada por la Ley Orgánica 11/2015, de 21 de septiembre, devolviendo a las menores de 16 y 17 años su capacidad para decidir libremente sobre su maternidad, prescindiendo así de la exigencia de consentimiento paterno o materno.

Y por último la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Una ley socialmente muy necesaria y muy ligada al cumplimiento del artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Las personas trans y LGTBI son las que más sufren discriminación. Los datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 8 % de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los últimos 5 años. Y, a menudo, esa discriminación se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) y respecto a la situación de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito. También preocupa la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39 % explica que han sido discriminadas por el personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37 % afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar). Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % –frente al 26 nacional en ese año–, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave. Una de cada tres personas encuestadas vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48 %) había ejercido la prostitución. Y, en ocasiones, la discriminación se manifiesta de la manera más cruel: el 15 % de las personas trans encuestadas ha sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años, datos recogidos de la propia Exposición de Motivos. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias. Establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas. Y por último, regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.