

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

POR

OLGA HERRÁIZ SERRANO

Letrada de las Cortes de Aragón

Profesora Asociada Doctora de Derecho Administrativo de la Universidad de Zaragoza

I. PREMISAS GENERALES

No puede iniciarse una reflexión sobre las políticas de género o, mejor dicho, de igualdad puestas en práctica en España en los últimos años sin tener en cuenta precisamente el dato de la *relativa modernidad de la implementación de medidas por parte de los poderes públicos* para tratar de alcanzar la realización efectiva de la igualdad material entre los sexos. En efecto, nadie puede cuestionar que se trata de políticas muy embrionarias, aunque ambiciosas, que por eso mismo están llamadas a producir resultados a medio plazo. Y es que, aunque la afirmación de la igualdad haya sido una constante en los distintos textos legislativos tanto nacionales como internacionales a lo largo del s. XX, nos hallábamos entonces en el terreno de las proclamaciones que requerían de una concienciación social y de una acción positiva de las Administraciones y restantes poderes públicos que han tardado mucho más en llegar. La consolidación de los Estados sociales fue el acicate necesario para ello, no sólo por el cambio que supuso respecto del papel que debían desempeñar los agentes públicos sino también porque conllevó la preocupación por las garantías de los derechos y, entre estos, por la realización de una igualdad efectiva entre todos los individuos. Sin embargo, todavía habrá de pasar algún tiempo más para ver internalizadas aquellas medidas que se están aplicando y, sobre todo, para que se generalicen los resultados buscados.

Una segunda nota debe también quedar apuntada desde el principio sobre la preocupación por el logro de una verdadera política de igualdad entre mujeres y hombres que, decimos, sólo bien recientemente parece haber engrosado la agenda de nuestros representantes políticos y comienza a dar sus primeros frutos significativos. Nos referimos a la *necesaria transversalidad* que debe presidir dicha política hasta el punto de que esta debe ser la resultante de la inserción de objetivos de igualdad en todas y cada una de las distintas políticas sectoriales que despliegan las Administraciones

públicas, desde la educación hasta la sanidad, desde la cultura hasta la información o las tecnologías, pasando por la política de empleo o la representación política, entre otras.

II. LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES COMO MANIFESTACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA: SU RECEPCIÓN EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES Y, ESPECIALMENTE, EN EL ÁMBITO DEL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad es una exigencia constitucional de los Estados de Derecho como consecuencia de la afirmación de la dignidad humana. El reconocimiento de ésta demanda un trato igual para todos los hombres sin que sean admisibles discriminaciones por ninguna condición y, entre otras, aquellas basadas en el sexo de los individuos. Hablamos entonces de una igualdad proclamada en términos formales de hombres y mujeres para cualesquiera manifestaciones del libre ejercicio de su personalidad. La han incorporado todos los textos constitucionales de los Estados de Derecho y lo hizo también la Constitución de 1978, en su artículo 14, al señalar que “todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Dicho precepto se enmarca así en el contexto de los tratados internacionales aprobados en los más diversos foros desde comienzos del s. XX.

Especialmente significativas, por lo que hace al objeto de la reflexión sobre las políticas de género se refiere, son las afirmaciones que contiene la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979. Cuando allí se señala que cada Estado parte conviene en seguir una política encaminada a eliminar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por la mujer de sus derechos y libertades en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, está reclamando la adopción de políticas activas de los Estados signatarios (entre ellos, del nuestro) y, por supuesto, la regulación normativa de ventajas concretas a las mujeres que permitan salvar más rápidamente algunas de las etapas históricas en que se han visto relegadas a un segundo plano.

Evidentemente, no es el único tratado internacional que prescribe esa consideración igual al hombre de la mujer. Ahí están la Constitución de la OIT (1919), la Carta de las Naciones Unidas (1945: especialmente arts. 1, 8 y 55), la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948: arts. 1, 2, 7, 16, 23 y 25), el Convenio Europeo

para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950: art. 14), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966: art. 26) o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966: arts. 2, 3, 7 y 10), entre otros. En el caso español, no podemos desconocer tampoco el impulso dado, también en este terreno, tras el ingreso de nuestro país en la entonces Comunidad Económica Europea (hoy, Unión Europea), órbita jurídica, además de cultural, política y económica, en la que gravitamos necesariamente. Pues bien, desde hace unos años, la Unión se ha fijado como objetivo eliminar todas las desigualdades entre el hombre y la mujer, comprometiéndose a que la lucha contra toda discriminación por razón de sexo informe la definición y ejecución de todas las políticas y acciones comunitarias. Qué duda cabe que, de modo ejemplar en el sentido de haber iniciado los primeros pasos concretos, la que ha tenido un papel más preeminente hasta la fecha ha sido la política social comunitaria, pero la igualdad que proclama el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (reconocida ahora como el mismo valor jurídico de los tratados institucionales) desborda con creces el ámbito laboral y a su consecución están llamadas las restantes áreas en que los Estados miembros han cedido competencias a dicha organización supranacional de integración, como las de ordenación y vertebración territorial, de cohesión, medioambiental, etc.

III. EL GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Hasta aquí, he tratado de justificar que España viene obligada a impulsar políticas de igualdad en todos los ámbitos de actuación de los poderes públicos y, como veremos, aún a promover que esa misma eliminación de la arraigada posición secundaria de las mujeres vaya superándose también progresivamente en los ámbitos privados. Nuestro Tribunal Constitucional vino a coadyuvar tempranamente a ese objetivo al extraer las necesarias consecuencias jurídicas del mencionado art. 14 de la Carta Magna, en interpretación sistemática de dicho precepto con la llamada cláusula de transformación de la sociedad recogida en su art. 9.2, que dice literalmente así: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Al decir del Alto Tribunal, de idéntico modo que los ciudadanos tienen el derecho a obtener un trato igual al dispensado a aquellos que se encuentran en idéntica situación, el art. 14 de la Constitución consiente que se introduzcan diferencias cuando no sea así con tal de que aparezcan como fundadas y razonables de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y que sus consecuencias no resulten desproporcionadas al fin que se trata de conseguir con ellas.

En palabras conclusivas de la STC 222/1992, de 11 de diciembre, “los condicionamientos y límites que, en virtud del principio de igualdad, pesan sobre el legislador se cifran en una triple exigencia, pues las diferenciaciones normativas habrán de mostrar, en primer lugar, un fin discernible y legítimo, tendrán que articularse, además, en términos no inconsistentes con tal finalidad y deberán, por último, no incurrir en desproporciones manifiestas a la hora de atribuir a los diferentes grupos y categorías derechos, obligaciones o cualesquiera otras situaciones jurídicas subjetivas” (FJ 6; también SSTC 155/1998, de 13 de julio, FJ 3; 180/2001, de 17 de septiembre, FJ 3).

En especial, el Tribunal Constitucional ha hecho derivar de la cita expresa en el art. 14 de la Carta Magna de algunas concretas razones de discriminación prohibidas una explícita interdicción de aquellas diferencias que, como la de género, se encuentran más arraigadas históricamente y que por ese motivo pueden llegar a justificar sobradamente medidas de acción o de discriminación positiva. Ahora bien, en tales supuestos, el propio Intérprete de la Constitución reconoce que el canon de control al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar que la diferenciación encuentra una justificación razonable. En conclusión, la igualdad consagrada constitucionalmente no exige un igualitarismo e incluso admite tratos diferenciadores, que no discriminatorios, dirigidos a invertir las desigualdades más arraigadas de nuestra sociedad.

Por volver a la referencia supranacional por excelencia del Derecho español, el art. 157.4 del futuro Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea vuelve a reproducir la potestad de discriminar positivamente en el marco de la política social en los siguientes términos: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

IV. EL GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Pasemos, en consecuencia, a examinar qué han hecho hasta ahora los legisladores españoles en este terreno para cumplir los mandatos internacionales y la prescripción constitucional de remover los obstáculos que impiden que todavía no sea efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Matizaré, primero, aunque se colige fácilmente a qué hago referencia, la afirmación de que están pudiendo actuar normativa y ejecutivamente en la materia una pluralidad de legisladores en nuestro país. En efecto, a consecuencia de la estructura descentralizada del Estado español, muy próximo en cuanto a su resultado a uno de tipo federal, no sólo es la instancia central la que tiene competencias para poder incidir en las distintas políticas en que se pone de relieve una vertiente de género, sino que también los entes descentralizados o Comunidades Autónomas han asumido un importante elenco de facultades en relación con muy diversas materias con importancia sobre el particular. Aunque no interese demasiado a los efectos de esta exposición porque lo importante será describir el resultado global de la actuación del Estado y de las Comunidades Autónomas con independencia de los títulos competenciales que esgriman, baste dejar apuntado que las competencias del primero sobre la fijación de las condiciones básicas para garantizar la igualdad de los españoles, sobre la legislación básica en materia de educación, sanidad, el régimen de los medios de comunicación, el régimen de seguridad social y el régimen jurídico de las Administraciones Públicas o su competencia legislativa plena sobre la legislación laboral y mercantil justifican la intervención estatal en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, pero dejan un margen de actuación, mayor o menor según los casos, en cada una de esas materias para que las Comunidades Autónomas acaben perfilando sus propias políticas de igualdad.

Repárese en que tanto el Estado como las Comunidades Autónomas, a su vez, se ven obligadas a dar cumplimiento y trasponer al ordenamiento español el Derecho comunitario, que prevalece y es de superior jerarquía que el interno, por lo que se suceden varios niveles o instancias con competencias compartidas o concurrentes. Especialmente nos detendremos aquí en las principales leyes aprobadas por el Estado español en los últimos años al haber sido las que han marcado la pauta de la acción normativa de las distintas Comunidades Autónomas y porque se insertan adecuadamente en la estrategia europea contra la discriminación por razón de sexo. Bien es verdad que, de las tres leyes que citaremos, analizaremos con especial atención

la que ha introducido mayores cambios, la aprobada el año pasado, porque ya desde su concepción se pretendía como una ley general para la igualdad efectiva de hombres y mujeres frente al carácter más fragmentario de las dos disposiciones anteriores.

En efecto, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, se limitó a introducir un requisito en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de ley y de los reglamentos por el ejecutivo de la Nación de manera que, antes de avanzar hacia la aprobación de textos normativos de carácter general, se haga una reflexión obligada sobre el alcance que pueden tener las distintas medidas que introduzcan sobre la igualdad de hombres y mujeres. Por lo tanto, se impone la meditación, la prudencia y el razonamiento desde el mismo proceso de la gestación de las normas para tratar de anticipar consecuencias indeseables, barajar distintas alternativas y razonar suficientemente sobre las elecciones adoptadas en términos de política de género.

Apenas un año después, el Gobierno abordaba mayores cambios, sobre todo pensando en la vertiente represiva de determinadas conductas violentas que tienen como destinatarias a las mujeres ante la realidad incontestable del incremento del número de delitos cometidos contra ellas en España, y muy fundamentalmente del vertiginoso incremento en el número de lesiones y de muertes de mujeres a manos de sus maridos o parejas. Se dice con frecuencia que, seguramente, no hayan crecido los casos de malos tratos y asesinatos de esposas al ritmo que reflejan las estadísticas de los que se conocen sino que lo que ha sucedido es que, con el aumento de la sensibilidad hacia estos temas, un mayor número de mujeres que venían padeciendo tales maltratos se atreven a denunciarlos. Sea como fuere, el legislador consideró oportuno intervenir y, mediante la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, consiguió sacar adelante un paquete de medidas que podemos agrupar en penales, procesales y organizativas.

Sin duda, las primeras han sido las más polémicas pues, no en vano, la LO 1/2004 introdujo penas específicas más graves en los delitos de coacciones, de amenazas y de maltrato físico o psíquico en los supuestos en que el sujeto pasivo sea la esposa o mujer que haya estado unida por análoga relación de afectividad con el sujeto activo. Ello hizo que muchos jueces plantearan ante el Tribunal Constitucional una serie de cuestiones de inconstitucionalidad sobre la admisibilidad de que se dé un trato distinto a hombres y mujeres según sean unos u otras los sujetos activos de un delito cuando en teoría el desvalor de la acción, decían, es el mismo. La primera de dichas cuestiones fue ya resuelta en la STC 59/2008, de 14 de mayo, en la que el Tribunal

justifica la objetividad y la razonabilidad de la diferenciación normativa cuestionada dado que, cuanto tales conductas las comete un hombre en el seno de una relación de pareja, no son otra cosa que el trasunto de una desigualdad de gravísimas consecuencias para quien de un modo constitucionalmente intolerable ostenta una posición subordinada. Para el Tribunal, la mayor necesidad objetiva de protección de las mujeres la muestran las altísimas cifras de este tipo de agresiones en que la víctima es una mujer y el agresor quien fue o es su pareja. “Esta frecuencia constituye un primer aval de razonabilidad de la estrategia penal del legislador de tratar de compensar esta lesividad con la mayor prevención que pueda procurar una elevación de la pena” (FJ 7). Además, el TC razona que la medida puede considerarse proporcionada pues la diferenciación con el supuesto en que el sujeto activo fuera una mujer que maltratara a quien sea o haya sido su pareja residiría en haber reducido el límite mínimo de la sanción (de seis meses a un año si el agresor es varón y tres meses a un año de prisión si quien agrede es la mujer).

En otro orden de cosas, entre las medidas de carácter organizativo o procesal que, según se ha anticipado, recogió la Ley Orgánica 1/2004, merecen destacarse la creación de una Delegación Especial del Gobierno y de un Observatorio Estatal contra la Violencia sobre la Mujer; la creación asimismo de juzgados específicos de violencia de género; la aprobación de algunas normas procesales para permitir una agilización de los juicios en estos casos; la creación de una Fiscalía delegada del Fiscal General del Estado contra la Violencia sobre la Mujer para coordinar la actuación de los miembros de la carrera fiscal en materia de violencia de género y elaborar semestralmente un informe sobre los procedimientos y actuaciones seguidos por ellos; así como la regulación completa de un catálogo de medidas cautelares y de aseguramiento que pueden adoptar los jueces en casos de violencia de género, como la salida del domicilio, el alejamiento o la suspensión de las comunicaciones, la suspensión de la patria potestad o custodia sobre menores, la suspensión del régimen de visitas, etc.

Pero, sin duda ninguna, la ley por excelencia de género en España lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI). Con ella, más que con ninguna de las dos anteriores, el legislador estatal español ha pretendido traducir la transversalidad de la perspectiva de género que fue postulada en la Conferencia de Pekín de 1995, en el marco de la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Prueba de la transversalidad es que la Ley afecta a más de veinte disposiciones legales y que se ordena a todos los poderes públicos que proyecten el principio de igualdad entre hombres y mujeres sobre los distintos ámbitos de la realidad

social, cultural y artística, y sobre todas las fases de las políticas públicas (desde la presupuestación hasta su definición y desarrollo por medio de disposiciones legales o reglamentarias).

Aunque la LOI no distinga entre una política de igualdad y la pluralidad de políticas públicas para la igualdad, la doctrina llama la atención sobre el hecho de que la enumeración que hace dicha disposición de las políticas en las que debe insertarse el principio de igualdad no puede considerarse exhaustiva y que, por tanto, podría hablarse de un género (la política pública de igualdad) del que los concretos ámbitos que allí se enuncian no serían más que ejemplificaciones. La política pública de igualdad sería, en consecuencia, la resultante o, dicho de otro modo, el conjunto de actuaciones o medidas, incluidas las normativas, desarrolladas por los poderes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias constitucionales para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales. En definitiva, se trataría de la Política de Género con mayúsculas.

Todas las políticas públicas para la igualdad promueven un cambio de tendencia y, por ello, no sólo imponen medidas de carácter obligado a las Administraciones públicas sino que tratan de fomentar el cambio de roles y de patrones en las esferas estrictamente privadas. Por lo que hace a lo primero, qué duda cabe que revisten una importancia capital las políticas educativa y sociolaboral, pero la LOI incide también en otros muchos ámbitos como el de la política cultural o deportiva, el de la política informativa, el desarrollo de las nuevas tecnologías o el papel de la mujer en el mundo rural.

Podemos afirmar sin ambages que la educación es el instrumento clave para inculcar los valores de igualdad y de respeto a la diferencia, así como la herramienta idónea para proporcionar a cada individuo la mejor formación de las posibles a fin de garantizarle la igualdad de oportunidades en su desarrollo como persona. El sistema educativo español ha interiorizado entre sus fines “la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres” (art. 2.1.b) de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, Orgánica de Educación), pretendiendo ahora la LOI que se llegue hasta sus últimas consecuencias con la eliminación de estereotipos y patrones socioculturales sexistas en los libros de texto y materiales educativos, el logro de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y control de los centros de enseñanza públicos o impulsando los proyectos de coeducación o de educación conjunta de hombres y mujeres en lugar de la educación diferenciada por razón de sexo.

Desde la perspectiva de las políticas sociolaborales, durante muchos años se insistió exclusivamente en la necesidad de acabar con la discriminación por razón de sexo en el acceso y la continuidad en el empleo, de manera que la mayoría de las normas dictadas fueron encaminadas a conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos en esa concreta esfera. En consecuencia, no se tuvo en cuenta que las diferencias por razón de género en el empleo son en realidad un reflejo del distinto papel que hombres y mujeres asumen en el seno de la familia. Así, es una realidad constatada que, paralelamente a la incorporación de la mujer al mundo laboral, se ha producido un aumento del número de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo dentro y fuera del hogar familiar, lo que da lugar a una doble jornada de trabajo. Las responsabilidades familiares y, sobre todo, la maternidad han venido constituyendo un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el empleo. El legislador, consciente de esta realidad, ha tratado en los últimos años de modificar la política seguida en esta materia y ha adoptado medidas dirigidas a la consecución de una distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares y a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia.

Aunque es cierto que no es labor de los poderes públicos establecer –y mucho menos imponer– modelos determinados de convivencia familiar o concretas políticas de familia, dado que la organización de la familia pertenece al terreno de la privacidad de los individuos, no es menos cierto que los poderes públicos deben eliminar al máximo todos los obstáculos o dificultades que afectan directamente a la familia para que dentro de cada una existan verdaderas posibilidades de elección. El legislador debe sentar las bases para que el reequilibrio en el reparto de responsabilidades pueda ser efectivo y para que pueda compatibilizarse el tiempo de trabajo y el tiempo de atención a la familia. Pues bien, este nuevo enfoque tuvo su tratamiento en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, que dio por primera vez un enfoque integrado al problema, en el que ha profundizado la LOI. Así, se contemplan una serie de permisos retribuidos, reducciones o adaptaciones de jornada, suspensiones del contrato de trabajo y excedencias que han venido a mejorar la situación anterior, sobre todo por el hecho de haberlos extendidos a los padres, con la consiguiente corresponsabilización de la situación familiar que corresponda en cada caso.

Sin poder incidir en estas breves páginas sobre todas las políticas públicas cuya vertiente de género ha considerado la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, citaremos, en tercer lugar, la de participación política en torno a la cual se suscitó una enorme polémica, zanjada, al menos formalmente, con la STC 12/2008, de

29 de enero. Y es que una de las medidas más conocidas y difundidas en la opinión pública de la LOI es la regla del equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en las candidaturas electorales. Para ello, se estableció una cuota mínima del 40% y máxima del 60% de cada sexo en los distintos procesos políticos electorales españoles, siguiendo las orientaciones del sistema comunitario, de donde procede el concepto de representación equilibrada. En alguna legislación electoral autonómica, incluso se han adoptado acciones positivas que exigen cuotas más estrictas aún de participación femenina en los procesos de elección de sus respectivas Asambleas, imponiendo directamente la paridad en las listas de candidatos y, por ende, en las Cámaras parlamentarias autonómicas. Es el caso de Castilla-La Mancha, Valencia o el País Vasco, donde se han introducido reglas que imponen el principio de cremallera en las listas para que se integren por candidatos de uno y otro sexo ordenados de manera alternativa.

No obstante y volviendo al sistema general, la rigidez de la cuota produce un efecto perverso como es el de impedir la formación de candidaturas que voluntariamente estén integradas sólo o mayoritariamente por mujeres y ello porque la exigencia de un mínimo del 40% y un máximo del 60% opera tanto respecto de las mujeres como de los hombres. Precisamente, sobre la constitucionalidad de este efecto de la presencia equilibrada en listas tuvo que pronunciarse el Máximo Intérprete de la Constitución en la Sentencia citada, declarando que no vulneraba la Carta Magna la imposición de dicho equilibrio aunque la misma originase el pernicioso efecto del caso que había dado pie a la formulación de la cuestión de inconstitucionalidad de tener que denegar la proclamación de aquellas candidaturas integradas sólo por mujeres. Sobre los particulares argumentos de la Sentencia a la que se formuló un voto particular, me remito al caso práctico que acompaña el presente trabajo.

Pero decíamos que la LOI no sólo pretendía incluir la perspectiva de género en la formulación y aplicación de las políticas públicas, sino que también se ha propuesto reorientar algunos patrones de los comportamientos privados. Así, por ejemplo, se han adoptado medidas que afectan al ámbito de la contratación o al de la denominada responsabilidad social de las empresas. Aunque, en el ámbito de la contratación estrictamente privada, las partes son absolutamente libres para decidir con quién contratan o no, o para establecer cuantas medidas restrictivas o discriminatorias estimen oportunas, es lo cierto que esa libertad contractual debe reducirse para dar cabida al cumplimiento del deber de igualdad en aquellos contratos con proyección social (generalmente contratos de consumo o de prestación de servicios ofrecidos al público) con la excepción del sector de los seguros en aquellos casos en que sea admisible

determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones porque el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos estadísticos fiables. Igualmente, se impone una limitación de la libertad de pactos y, por tanto, de la autonomía de la voluntad entre privados cuando exista algún elemento público (piénsese en la utilización del espacio público o de fondos públicos) o en los casos de monopolio o posición de dominio.

Otro ámbito en el que hay que medir con cautela la acción de los poderes públicos al adentrarnos de nuevo en el ámbito privado, en este caso de la libertad de empresa, es el denominado de la responsabilidad social, expresión ésta con la que se ha llegado a identificar la idea de la sostenibilidad económica, social y medioambiental de las empresas. Pues bien, la integración de la perspectiva de género en la responsabilidad social de las empresas ha llegado de la mano de la LOI tratando de incidir en tres ámbitos: el de la adopción, voluntaria claro está, de planes de igualdad o de otras medidas destinadas a promover la igualdad de hombres y mujeres, pudiendo concertarlas con los representantes de los trabajadores; el de la publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad, consciente el legislador de que las empresas que la practican la convierten en un factor clave de la reputación empresarial; y, finalmente, el de la encarecida recomendación a las sociedades mercantiles que tengan cierto volumen empresarial para que incluyan en sus consejos de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada entre uno y otro sexo en un plazo de 8 años.

V. BREVE BALANCE DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN ESPAÑA

Aunque, como se ha dicho, una característica general de las políticas implementadas para tratar de reducir las desigualdades de género que todavía perviven es la de que van a requerir tiempo para que empecemos a ver y podamos valorar los logros que puedan cosecharse, diremos que algunas de las medidas adoptadas estaban llamadas a producir resultados inmediatos como consecuencia de que se agotan con su aplicación. Es el caso, sin ir más lejos, de la implantación de la cuota femenina mínima en las listas electorales que ya ha producido la incorporación, en esos porcentajes que permiten una presencia equilibrada, de las mujeres a las Asambleas legislativas españolas, tanto a las Cortes Generales como a las de las distintas Comunidades Autónomas. No han faltado voces que han puesto de relieve que ello curiosamente haya originado una reducción en la presencia de mujeres en el Congreso en relación a la de la

anterior legislatura, pero es verdad que el efecto ha sido el contrario en la mayoría de Parlamentos autonómicos.

Se comparta o no la tesis de la bondad de que los poderes públicos intervengan para tratar de invertir una desigualdad de partida aunque en algunos casos se originen efectos perversos como el señalado, será fundamental que el cambio de patrones se interiorice socialmente al punto de comenzar por la vida familiar y los ámbitos privados para que ello redunde en los comportamientos que presiden el diseño, formulación y ejecución de las políticas por nuestros representantes. El tiempo dirá, pues, si los esfuerzos realizados en los últimos años en España producen los resultados apetecidos si bien a buen seguro serán precisas nuevas intervenciones normativas que profundicen en la línea ensayada en el último quinquenio.