

La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos

POR EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ.

Doctora en Derecho.
Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

1

NIELSEN, R., *European Labour Law*, Ed. DJØF Publishing, Copenhagen, 2000, pp. 22-24.

2

Sobre estas organizaciones *vide* respectivamente nmr@norden.org y nordisk-rad@norden.org

3

Datos extraídos de ec.europa.eu/external_relations/eea. Un análisis más detenido BRUUN N. y NIELSEN, R., “The Future of the Nordic Labour Relations Model”, en AA.VV., *The Nordic labour Relations Model*, Ed. Dattmounth, Hants (England), 1992, pp. 224-230.

4

Dinamarca, Noruega y Suecia, en 1919, seguidos por Finlandia en 1920, Por último, Islandia ingresó en 1945.

5

VAN ZONNEVELD, H., “The Nordic Countries and the European Commission’s Medium-Term Social Policy Objectives” AA.VV., *European Social Policy and the Nordic Countries*, Ed. Ashgate, Hampshire (England), 2000, pp. 14-17.

6

NEAL, A. C., “The ‘Nordic Model’ in European Context”, AA.VV., *European Social Policy and the Nordic Countries*, Ed. Ashgate, Hampshire (England), 2000, pp. 19-33.

7

Sobre la evolución histórica *vide* HASSELBALCH, O., “The Roots –the History of Nordic Labour Law”, en AA.VV., *Stability and change in Nordic Labour Law, Scandinavian Studies in Law*, Volume 43, Ed. Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm, 2002, pp. 26-28.



1. INTRODUCCIÓN

El denominado “Nordic model” agrupa la regulación legal de los países escandinavos. Como es sabido, dentro de la Unión Europea es clásica la diferenciación entre tres sistemas jurídicos: el sistema romano-germánico, del que forman parte, principalmente, Austria, Alemania, Francia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, España, Portugal, Italia y Grecia; el sistema anglosajón, al que pertenecen Inglaterra e Irlanda; y por último, el sistema nórdico, compuesto por Dinamarca, Finlandia y Suecia, que son los países de la franja escandinava que forman parte de la Unión Europea ¹.

En todo caso, los Estados de este último grupo se organizaron en 1952 en el Consejo Nórdico (*Nordiska rådet*) que es una organización de cooperación interparlamentaria formada por Islandia, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega, con las regiones autónomas de las Islas Feroe, Groenlandia y Åland, aunque la representación mayoritaria corresponde a Dinamarca, Noruega, Finlandia y Suecia. Desde 1991, los países bálticos de Estonia, Letonia y Lituania han pasado a formar parte del Consejo. En la actualidad se trata principalmente de un organismo de fomento de la cultura escandinava, ya que muchas de sus funciones se desarrollan por la Unión Europea, de la que son miembros algunos de estos Estados. Por otra parte, desde 1971 también existe el Consejo de Ministros Nórdicos (*Nordiska ministerrådet*) cuyas funciones son intentar aunar las políticas de los estados miembros en las mismas cuestiones que el Consejo, aunque se trata de organizaciones intergubernamentales distintas ².

En todo caso, desde 1973 Dinamarca forma parte de la Comunidad Europea, sin embargo Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia constituyeron la Asociación del Libre Comercio, a la que se sumaron otros países como Austria, Suiza y Liechtenstein. Ambas organizaciones llegaron al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que abarca a 19 países y que entró en

vigor en 1994. Este Acuerdo por el que se constituye el Área Económica Europea es el instrumento de cooperación más importante entre la Unión Europea y los países de este ámbito que no están integrados también en ella, por ejemplo Noruega. El citado Acuerdo establece como objetivos principales la libertad de movimiento de las personas, los servicios y el capital, además de referirse a cuestiones generales de cooperación entre ambas instituciones. Se centra en promover la armonización para conseguir un desenvolvimiento económico común de ambas áreas. En cuanto a las cuestiones sociales, el propio Preámbulo del Acuerdo prohíbe todo tipo de discriminación y señala específicamente como principio rector la igualdad entre hombres y mujeres y la promoción de la mejora del nivel de vida y de las condiciones de trabajo dentro de la Área Económica Europea. Tanto es así que el propio articulado del Acuerdo adopta el tenor casi literal de algunos artículos del Tratado de Roma. En concreto hay que destacar el artículo 70 del Acuerdo, que establece que las partes contratantes se obligan a promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a través de previsiones específicas contenidas en el Anexo XVIII. En tal Anexo se especifica que los Estados que forman parte de la Asociación del Libre Comercio se comprometen a incorporar la legislación de la Comunidad Europea sobre salud y trabajo, así como la igualdad de trato para hombres y mujeres, y los derechos de las personas trabajadoras ³.

En cuanto a la dimensión social de las relaciones laborales, hay que tener en cuenta que todos ellos forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde principios del siglo XX ⁴ y en todo caso tienen unas políticas de Seguridad Social muy importantes en temas de protección a la mujer trabajadora, la maternidad y sobre todo la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Consecuentemente, han impulsado la regulación de estas materias por las Directivas y Recomendaciones de la

OIT. Precisamente las diferencias entre estas políticas sociales de la Unión Europea y los Estados nórdicos han marcado las mayores distinciones entre ambos sistemas ⁵. En todo caso, es notable la influencia de la Unión Europea e incluso del Área Económica Europea sobre el “Nordic model”, de manera que tal vez correspondería hablar más en general del “European social model” (modelo social europeo) ⁶.

2. EVOLUCIÓN NORMATIVA

Históricamente la protección de la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres se regula al amparo de la regulación de normas dirigidas a dar cobertura a la persona trabajadora que pierde su salario porque tiene que faltar al trabajo por enfermedad ⁷. Un gran número de personas trabajadoras carecía de toda protección económica o se establecía de manera restringida para determinados días. En Finlandia la “Ley de contratos de trabajo” de 1922, limitaba esta protección a 14 días. Después la persona trabajadora estaría protegida por el seguro privado de salud que tuviese contratado, pero en muchos casos este seguro, por lo que podía ser que no existiese. Esta regulación fue avanzando lentamente de manera que en 1962, en Noruega, la “Ley de Seguridad Social noruega” ya abarca la ausencia del trabajo debida a enfermedad y, en Suecia, donde hasta entonces la cuestión se remitía a los convenios colectivos, ocurre lo mismo con la regulación de la “Ley de Seguros Sociales”. Se trata de una norma general para todas las personas trabajadoras por la que se establece el derecho a un mínimo diario de prestación en metálico y financiado por cuotas pagadas por las personas contratantes.

La norma más relevante se aprueba en Dinamarca, la “Ley para casos de enfermedad y maternidad” en 1973, aplicable a todo tipo de personas trabajadoras. Esta norma igualó los derechos de todos los grupos de personas trabajadoras, ya que impuso a la persona contratante el pago de una pres-



tación en metálico diaria durante las primeras semanas, hasta un determinado porcentaje del salario normal. Se trata del período que está bajo la responsabilidad de la persona contratante en relación con sus personas trabajadoras enfermas. Después se hará cargo la entidad pública correspondiente. Sin embargo, si la persona contratante, de conformidad con otras leyes o con un convenio colectivo, está obligado a pagar la totalidad del salario durante un período más largo que ese período del que es responsable legalmente, debe abonar las prestaciones en metálico de la entidad pública.

En 1978, Noruega adoptó esta regulación de manera que las personas contratantes desde entonces tienen que pagar la totalidad del salario durante ese “período de responsabilidad por enfermedad”. En el caso de que se produzcan situaciones no cubiertas de esta manera, se protegen a través del Sistema de Seguridad Social. Por su parte, en 1991 Suecia adoptó el mismo modelo que Dinamarca y Noruega. Ahora bien, el caso del embarazo ya se considera una cuestión distinta y la tendencia es hacia la protección por medio del seguro público⁸.

Las mujeres en los países nórdicos comenzaron a acceder al mercado laboral en la época de la industrialización. Las primeras reformas tendientes a garantizar la igualdad se refirieron a normas civiles sobre los derechos de sucesión para colocarlas en la misma posición a la hora de heredar que los hombres y el reconocimiento pleno de la capacidad de obrar⁹.

Después de la II Guerra Mundial, las mujeres pasan a formar parte activa del mercado de trabajo de manera generalizada. Sin embargo, los sindicatos tradicionalmente estaban formados por hombres, de modo que se hacen grupos diferenciados para las mujeres trabajadoras. Además, las personas contratantes consideraban a las mujeres trabajadoras de inferior categoría. Las reivindicaciones posteriores de las clases trabajadoras en general y la dimensión social que adquirió la protección de la familia y de la mujer

hicieron posible que los trabajadores se unieran reclamando igualdad de derechos y que las trabajadoras accedieran con normalidad a puestos de representación en las organizaciones sindicales y en la vida política¹⁰.

Las leyes sobre discriminación por razón de sexo surgen, en un primer momento, por la adopción de acuerdos sobre estas materias de los organismos internacionales de los que forman parte, como la OIT, y por las reivindicaciones de los movimientos de mujeres en Escandinavia de los años sesenta y setenta. Así pues, tanto las normas sobre igualdad de sexos como las políticas públicas de los años sesenta y setenta que se introducen en relación con la salud y la educación hacen que se pueda hablar de la implantación del Estado del bienestar. A pesar de ello, el cuidado del hogar sigue estando a cargo fundamentalmente de las mujeres, que por este motivo acceden tarde o no acceden al mercado laboral. Sin embargo, con el Estado del bienestar lo que se pretende conseguir son beneficios sociales para todos basados en la Seguridad Social a la que contribuyen por igual hombres y mujeres con sus impuestos. En este contexto, surgen movimientos feministas que tienen un gran poder político en toda Europa y en especial en Gran Bretaña, Holanda y en toda Escandinavia. Así el modelo tradicional de familia cambia y las mujeres acceden de manera normal y mayoritaria al mercado laboral. Entonces nacen leyes que prohíben toda discriminación por razón de sexo en el trabajo. En concreto, Dinamarca es la primera en establecer de manera específica una ley sobre la igualdad de salario en 1976 y otra sobre igualdad de trato en el trabajo en 1978. También, en 1978 se regula la ley de igualdad en Noruega y un año después en Suecia; esta normativa se establece en Finlandia en 1986¹¹.

Así, la regulación referente a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tiene su origen realmente en las normas que se ocupan de la igualdad y que pretenden erradicar la discriminación de la mujer, sobre todo en el ámbito laboral. Sobre esta regula-

ción los países escandinavos tienen una larga tradición e incluso se afirma que “Escandinavia es la Tierra Prometida” de la igualdad entre los sexos¹².

3. PRINCIPALES REGLAS JURÍDICAS EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

a

Igualdad retributiva

El derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es una de las primeras reivindicaciones de las trabajadoras. Como ya se ha anticipado, tras la II Guerra Mundial las mujeres se incorporan mayoritariamente al mercado laboral, aunque sus derechos encuentran importantes diferencias con los de los trabajadores masculinos, entre las que destacan las diferencias salariales.

Así, dado que en esos años las mujeres se habían convertido en una importante fuerza de trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, de 1948, en su artículo 23, sección 2, estableció el principio de “igual salario por igual trabajo” (“equal pay for equal work”). Tres años más tarde la OIT adoptó el Convenio núm. 100, “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”¹³. Se trata de una evolución muy importante respecto al principio “igual salario por igual trabajo” ya que la OIT al puntualizar que ha de tratarse de “un trabajo de igual valor” consolida realmente el principio de igualdad porque en muchos casos la mujer no podía acceder a determinados puestos de trabajo, de manera que el término de comparación no existiría sino se ampliase el concepto tal y como se recoge en el citado Convenio de la OIT.

En Escandinavia el debate sobre la igualdad de retribución ante un trabajo de igual valor se presentó en el Parlamento Sueco incluso antes, en 1946, por las representantes de las trabajadoras del sector público. Este

8

HASSELBALCH, O., "The Roots- the History of Nordic Labour Law", *op. cit.*, pp. 23-34.

9

ARMNAUG, L., "The 'woman-friendly' welfare state?: The case of Norway and Sweden", en AA.VV., *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*, Aldershot (England), 1993, pp. 52 y ss.

10

KARVONEN, L. y SELLE, P., "Introduction: Scandinavia: a case apart", en AA. VV., *Women in Nordic Politics. Closing the Gap*, Ed. Dartmouth, Hants (England) - Vermont (USA), 1995, pp. 3-21.

11

Sobre esta evolución y las leyes de igualdad *vide* ROSEBERRY, L., "Equal Rights and discrimination law in Scandinavia", *op. cit.*, pp. 224-226.

12

ROSEBERRY, L., "Equal Rights and discrimination law in Scandinavia", en AA. VV., *Stability and change in Nordic Labour Law, Scandinavian Studies in Law*, Volume 43, Ed. Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm, 2002, p. 216.

13

Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953.

14

Sobre el proceso de ratificación del Convenio núm. 100 de la OIT en Escandinavia, *vide*, ROSEBERRY, L., "Equal Rights and discrimination law in Scandinavia", *op. cit.*, pp. 221-224.

15

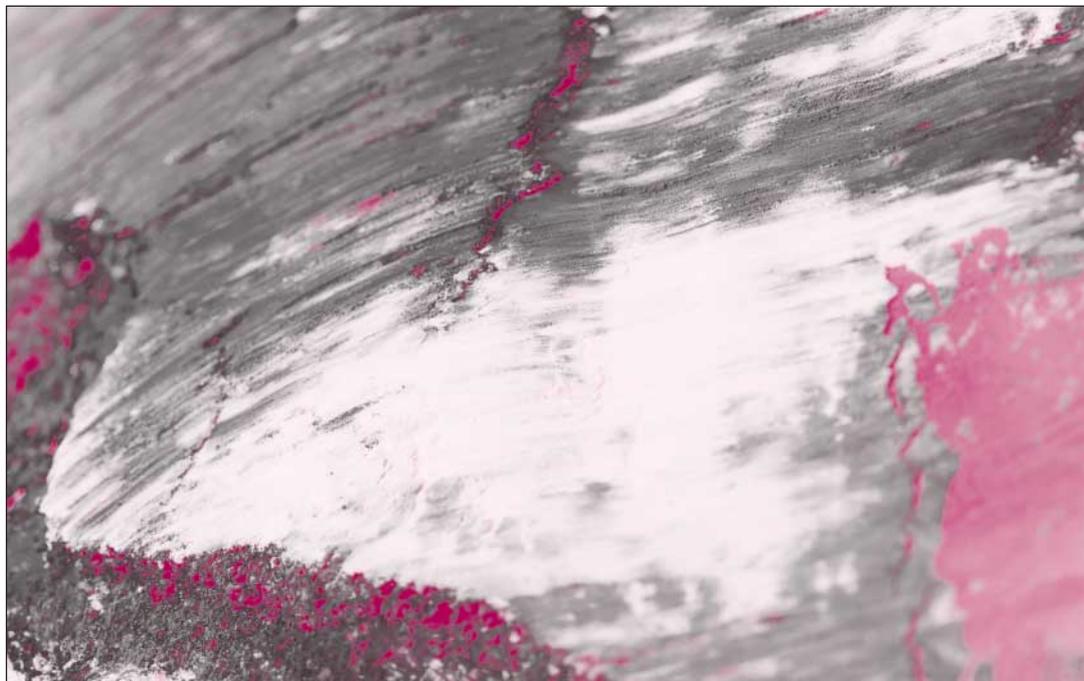
Así el primer país que llegó a acuerdos en este sentido, antes de la ratificación del Convenio núm. 100 de la OIT fue Suecia que en 1948 formó un comité entre miembros de Confederación de Sindicatos Suecos (Swedish LO) y la Confederación de Empresario Suecos (SAF) que estudiaron la situación de las mujeres en el mercado laboral y nueve años después concluyó que efectivamente éstas producían lo mismo y su salario era menos por lo que no cabía que existieran prácticas discriminatorias por razón de género. Esto se trasladó a los convenios colectivos en 1960 con la eliminación de cláusulas discriminatorias por razón de sexo en los salarios. Sucedió lo mismo en otros países, por ejemplo, en Noruega donde se creó el Comité Noruego para igual retribución.

16

En este caso se trataba de diferencias salariales entre hombres y mujeres que se dedicaban dentro del periódico a la misma tarea (introducir la publicidad) pero sin embargo, les resultaban de aplicación cláusulas convencionales diferentes que establecían más salario para los trabajadores que tenían más formación que solían ser los trabajadores del sexo masculino. El tribunal estimó correcta esta diferencia salarial por esa distinción en la formación pero lo cierto es que no explicó la forma en que la diferencia en la formación profesional podría justificar una distinción de retribución cuando realizan el mismo trabajo. (Sentencia de 11 de febrero de 85, publicada en *Tidsskrift*, 1985, p. 185. En este sentido *vide* NIELSEN, R., "The Enforcement of EU Sex Discrimination Law in Scandinavia", en AA. VV., *Responsible Selves. Women in the Nordic legal culture*, Aldershot, 2001, nota 11, p. 229).

17

DO L 45 de 19 de febrero de 1975, p. 19.



puede considerarse sin duda, un antecedente que impulsó el cambio en la concepción del principio de igualdad en la OIT ¹⁴. Este desarrollo en las normas internacionales se plasmó en la agenda de todos los países escandinavos, en concreto el Convenio núm. 100 de la OIT fue ratificado por Noruega en 1959, por Dinamarca en 1960, por Suecia en 1962, y por Finlandia en 1963.

En todo caso, la ratificación del Convenio no estuvo exenta de obstáculos por los impedimentos que procedían principalmente de las asociaciones de personas contratantes, que en general estaban acostumbradas a fijar sus condiciones de trabajo en los convenios colectivos sin interferencia alguna del Estado. También el Consejo Nórdico se planteó la necesidad o no de ratificar este Convenio. Por un lado, algunas partes consideraban que los convenios colectivos ya introducirían de manera natural entre sus propuestas la igualdad en los salarios, mientras que otras consideraban que debía ser ratificado para evitar las desigualdades que podrían surgir sino intervenía la ley en esa regulación. Paralelamente a estas deliberaciones en el Consejo Nórdico, los países escandinavos individualmente alcanzaron acuerdos que se plasmaron en los convenios colectivos para eliminar las desigualdades en los salarios por razón de sexo ¹⁵. De hecho, cuando el Convenio

núm. 100 de la OIT se ratifica en todos ellos, el principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor ya se encontraba implementado en gran parte de los convenios colectivos. Sin embargo, el problema es que los puestos que ocupan los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo son muy diferentes y, por lo tanto, siguen existiendo diferencias, porque las categorías que mayoritariamente ocupan hombres tienen mayores salarios según la regulación de las cláusulas convencionales.

Esta circunstancia en realidad ha llegado hasta la actualidad y ha contribuido a devaluar y a eludir el principio de "igual salario por igual trabajo o por trabajo de igual valor". Un ejemplo muy comentado en relación con esta cuestión ocurrió en la redacción de un periódico local danés llamado *Veje Amts Folkeblad* ¹⁶.

Ahora bien, como se ha señalado, la normativa de la Unión Europea ha tenido una fuerte influencia en el ordenamiento jurídico de los países nórdicos. Destaca la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ¹⁷ que en su artículo 1 establece el que



denomina “principio de igualdad de retribución” y que ha sido recogido expresamente en el art. 8 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹⁸. Este principio también se plasma en el artículo 141 del Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957, y en su versión consolidada tras las modificaciones del Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre de 1997 y el Tratado de Niza, de 26 de febrero de 2001, en concreto en el artículo 141¹⁹.

En la misma línea el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, en sentencia de 17 de octubre de 1989, en el asunto C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark* contra *Dansk Arbejdsgiverforening*, en nombre de *Danfoss*, el Tribunal declara que “por lo que respecta al criterio de la formación profesional, es posible que pueda redundar en perjuicio de las trabajadoras, en la medida en que éstas hayan tenido menos posibilidades de adquirir una formación profesional tan avanzada como los trabajadores o hayan utilizado estas posibilidades en menor medida” pero “la persona contratante puede justificar la retribución de una formación profesional especial, demostrando que ésta reviste importancia para la ejecución

de las tareas específicas que se confían a la persona trabajadora”, es decir, únicamente si realmente esa diferencia formativa redundaba en una diferencia en el trabajo²⁰.

En esta línea, en los países nórdicos hay que llamar la atención sobre el caso de Dinamarca que transpuso la Directiva sobre la igualdad en el salario en el año 1976 a través de una ley específica sobre la cuestión. Ésta ha sufrido diferentes modificaciones, de las cuales la más reciente y significativa es la llevada a cabo a través de la Propuesta Parlamentaria de la Ley núm. 445, de 7 de junio de 2001. A través de esta norma se estableció que en las empresas con diez o más personas trabajadoras, las personas contratantes debían constituir una “Junta de igualdad” para informar a todas las personas trabajadoras y a los sindicatos sobre sus condiciones retributivas con la finalidad de eliminar prácticas discriminatorias por razón de sexo.

También cabe reseñar el caso de Finlandia, donde un grupo de mujeres con formación académica fundaron la organización “Marta” en 1899, con el principal propósito de conseguir un avance económico y cultural de las familias finlandesas a través de la cooperación de las mujeres ya que “estas medidas para el igualitarismo en las rentas y en el poder adquisitivo han resultado también en un sistema en el que no sólo es una

18 DO L 204, de 26 de julio de 2006, p. 23.

19 DOC núm. 325, de 24 de diciembre de 2002.

20 Texto de la sentencia en <http://eur-lex.europa.eu>. También se refiere a este pronunciamiento resaltando su diferencia con el criterio del tribunal danés ROSEBERRY, L., “Equal Rights and discrimination law in Scandinavia”, *op. cit.*, nota 50, p. 224.

21 PIETILÄ, H., “La sociedad del bienestar en Finlandia”, en AA.VV., *Conciliación de la vida profesional y familiar*, Síntesis, Madrid, 2008, pp. 183-195.

22 Constitución de 11 de junio de 1999, en vigor el 1 marzo de 2000; deroga el anterior texto constitucional de 1994.

23 Ley núm. 232 de 2005, en vigor el 1 de junio de 2005. La primera norma laboral que prohibía toda discriminación, entre otras circunstancias por razón de sexo, es la “Ley de contratos laborales”, Ley núm. 320 de 1970.

24 Esta norma fue aprobada el 9 de junio de 1978, Ley núm. 45 de 1978; entró en vigor el 15 de marzo de 1979.

25 Propuesta núm. 77 de 2001.

26 Ley núm. 21 de 2002, que entró en vigor el 1 de julio de 2002.

27 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981; en vigor el 11 de agosto de 1983.

28 Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981.

29 DO L 145 de 19 de junio de 1996, p. 4.

30 Destaca en este sentido el artículo 11.

31 DO L 39 de 14 de febrero de 1976.

32 De 30 de mayo de 2000, Propuesta Parlamentaria núm. 388; en el mismo sentido la “Ley de Consolidación de la Igualdad”, de 2 de julio de 2002, Propuesta Parlamentaria núm. 553, que mantiene sustancialmente el contenido de la anterior.

33 JACOBSEN, H., “Women’s Social Entitlements - Denmark”, Network for European Women’s Rights (NEW), Atenas, octubre 2003, www.Newr.bham.ac.uk/pdfs/Social/Danish.

34 Texto publicado en la página web www.sweden.gov.se



oportunidad sino una necesidad el que ambos progenitores trabajen fuera del hogar familiar”²¹. En todo caso, el artículo 6 de la Constitución señala que todas las personas son iguales ante la Ley y que los poderes públicos han de promover la igualdad, especialmente en relación con las condiciones salariales de las personas trabajadoras²². En el mismo sentido, es muy importante la “Ley de igualdad entre mujeres y hombres”²³ que incide en la igualdad de salarios.

Igualmente, hay que mencionar que en Noruega ya en 1959 existía el Consejo para la Igualdad de Salarios y en 1978 fue aprobada la primera norma específica sobre la igualdad, la “Ley de Igualdad entre Sexos”²⁴. Esta ley desde entonces ha sufrido diferentes modificaciones, entre las que destaca la reforma llevada a cabo en el año 2001, según la propuesta del Ministerio de la Niñez y de la Igualdad²⁵ que dio lugar a la nueva Ley de Igualdad de Género, de 14 de junio de 2002²⁶, con la cuál, entre otras cuestiones, el gobierno pretende reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres trabajadores.

b

Permisos parentales

En relación con esta cuestión, los ordenamientos jurídicos de los países nórdicos destacan por estar mucho más desarrollados que el resto de Estados europeos. Además se han tenido en cuenta las normas internacionales más relevantes en la materia, que son el Convenio núm. 156²⁷ y la Recomendación núm. 165²⁸, ambos textos de la OIT, y la normativa comunitaria, tal como la Directiva 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES²⁹, y más genérica, la Directiva 2006/54/CE³⁰.

Así pues, ya en 1978 Dinamarca transpuso la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo³¹. Esta ley danesa se ha modificado en sucesivas ocasiones, de las cuáles la última y más significativa dio como resultado la “Ley de igualdad entre mujeres y hombres”³² que conlleva la creación del Ministerio por la Igualdad de Sexos y también se crea un órgano de resolución de conflictos previo a las instancias judiciales, el “Consejo para la igualdad”.

En el artículo 1, esta Ley establece como principio básico promover la igualdad de género y en el precepto siguiente prohíbe todo tipo de discriminación por razón de género. En este sentido, prevé que el despido o el trato discriminatorio hacia la mujer a causa del embarazo o la maternidad son ilegales. Lo mismo ocurre en el caso del hombre que se encuentre disfrutando del permiso por paternidad. El ordenamiento jurídico danés prevé en relación con la maternidad que el período total de licencia para los dos progenitores es de un año con retribución económica completa. En concreto, la madre tiene derecho a cuatro semanas antes del nacimiento (es la licencia por embarazo), y después del parto, a catorce semanas de licencia por maternidad. El padre, por su parte, tiene derecho a un permiso de dos semanas durante los primeros catorce días después del nacimiento o de la adopción. Salvo esas dos primeras semanas, ambos progenitores pueden posteriormente dividir la licencia, de manera que podrán disfrutarla simultáneamente a tiempo parcial, por ejemplo, de manera que pueden mantener el contacto con el mundo laboral sin descuidar el cuidado de los hijos e hijas y siendo ambos responsables. Además, el personal de la Administración recibirá el salario completo durante todo el período que dure la licencia y, en el sector privado, el salario se ve reducido, pero el Gobier-

no lo completa con prestaciones públicas e incluso la mayoría de los convenios colectivos reconocen a estas personas trabajadoras la retribución íntegra de su salario durante este período de licencia.

Sin embargo, en la legislación al respecto no existe ninguna cláusula sobre el permiso por fuerza mayor por motivos familiares urgentes, que se regula en el apartado final de la Directiva 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. En todo caso, la característica más significativa del ordenamiento jurídico de Dinamarca es la flexibilidad en los horarios de trabajo y también en las licencias y permisos a los que tienen derecho las personas trabajadoras para que puedan adaptar su jornada laboral y sus obligaciones familiares de la forma más adecuada para ellos³³. De tal forma que esta cuestión se especifica generalmente en los convenios colectivos de aplicación.

Por lo que se refiere a Suecia, no fue un Estado Miembro de la Comunidad hasta 1995, de manera que la regulación sobre discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral se llevó a cabo por la legislación interna. De hecho, las cuestiones sobre la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral fueron objeto de discusión en el Parlamento en la década de los setenta. En concreto, en 1972 se aprueban varias garantías sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que se van a plasmar también en la Constitución del Reino de Noruega, en vigor desde el 1 de enero de 1975³⁴.

El principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral ya se plasmó en convenios colectivos de 1977 pero no tendrá efecto real hasta 1979, en que se aprueba la Ley de Igualdad de Oportunidades³⁵. Sin embargo, esta norma se refiere sólo a la discriminación por razón de género, por lo que el Parlamento aprobó más tarde una norma específica para los casos más específicos, como la discrimina-

35

Proposición de Ley núm. 56; sufrió pequeñas modificaciones técnicas aprobadas por la Proposición de Ley núm. 118 de 1979 y la Proposición de Ley núm. 412 de 1980.



ción en el ámbito laboral por la orientación sexual³⁶. Aun así, la Ley más relevante es la Ley sobre el Cuidado Parental³⁷.

En síntesis, en Suecia la igualdad de género y la prohibición de discriminación por razón de sexos están muy protegidas por el ordenamiento jurídico en general, no sólo por las normas laborales propiamente dichas. La baja parental, en la que Suecia fue pionera, permitió a las mujeres combinar el trabajo con las responsabilidades familiares. Se convirtió en una prestación generosa y con condiciones muy flexibles, de la que destaca que la ley no especifica qué progenitor debe disfrutarla, salvo unos períodos concretos que son iguales para el padre y para la madre. Se fomenta, por lo tanto la igualdad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral respecto al cuidado de los hijos e hijas³⁸.

En Suecia, el permiso parental abarca el sistema de prestaciones por maternidad y paternidad, así como los permisos de ambos progenitores. Esta licencia es de cuatrocientos ochenta días naturales en total para ambos padres, que han de disfrutar dentro de los dieciocho primeros meses de vida del hijo. Uno de los progenitores puede renunciar a su derecho a las prestaciones parentales en favor del otro progenitor, salvo un período de sesenta días naturales, que de no ser disfrutados por él o ella, respectivamente, los pierde. Esta regulación merece una valoración muy positiva porque de esta manera se obliga realmente a que ambos padres se ocupen del cuidado de sus hijos, ya que no es posible la transmisión de ese período de permiso de un progenitor a otro. Se trata de una medida que propicia de manera fundamental la conciliación familiar y laboral en este sentido.

Las prestaciones parentales son sufragadas por la Seguridad Social y también existe un subsidio para el caso de que los progenitores cumplan los requisitos para acceder a la prestación económica. Además, el permiso por maternidad está garantizado para todas las trabajadoras, con independencia del tiempo que lleven trabajando. La duración normal del permiso por maternidad es de ca-

torce semanas (siete antes y siete después de la fecha prevista del parto). Además, la retribución de estas catorce semanas de licencia debe ser cubierta por prestaciones en metálico.

En cuanto al permiso por paternidad, está garantizado para todos los trabajadores que sean padres. Ahora bien, sólo aquellos que han trabajado seis meses o doce meses dentro de los dos últimos años tienen derecho al permiso completo. La duración no está delimitada por la ley de manera tajante pero, hay que tener en cuenta que, dado que se trata de un permiso temporal conjunto para el padre y la madre, puesto que ésta no puede ceder a aquél dos meses como mínimo, ocurrirá lo mismo a la inversa. Por lo tanto, hay dos meses que el padre puede disfrutar a lo largo de los dieciocho primeros meses de vida y, en caso de no hacerlo, los perderá. Ahora bien, la persona trabajadora deberá notificar a la persona contratante lo antes posible la manera en la que haya decidido disfrutar el permiso, es decir, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, bien todo junto o repartido. Además la ley recoge el derecho de los progenitores a la reducción de jornada para el cuidado del hijo o hija que no haya alcanzado la edad de ocho años, o siendo mayor de esa edad, no ha concluido el primer año de escuela. Por último, tanto el permiso como el pago de las prestaciones se prorrogan 180 días por cada niño o niña adicional en caso de partos múltiples³⁹.

Por lo que se refiere a la conciliación para el cuidado de otros familiares, la normativa sueca, en la Ley anual de permisos⁴⁰, ha reconocido a las personas trabajadoras un permiso de cuarenta y cinco días por año para el cuidado de familiares u otras personas próximas. Eso sí, siempre que la enfermedad sea muy grave, considerándose como tal cuando amenaza la vida de la persona.

Efectivamente, la regulación sueca responde a los parámetros que se han regulado desde el ámbito comunitario para el permiso parental y por fuerza mayor. Además hay que tener en cuenta que la regulación laboral en general está impregnada por cláusulas de flexibilidad en el trabajo que ofreciendo seguridad a las

36

Ley sobre la prohibición de discriminación en la vida del trabajo a causa de la orientación sexual, Ley núm. 133 de 1999.

37

Ley núm. 584 de 1995, actualizada por la Ley núm. 442 de 2006.

38

HOBSON, B., "Seguimiento del modelo nórdico a través de los triángulos institucional, doméstico y de política de la paternidad" en AA. VV., *Conciliación de la vida profesional y familiar*, Síntesis, Madrid, 2008, pp. 113-173, sobre el modelo sueco. También, informe elaborado por el Defensor de la Igualdad de Oportunidades "Parenthood and parental insurance. The current situation in Sweden", julio 2006, página web www.jamombud.se. De modo más genérico, informe del Instituto Sueco "Gender equality in Sweden", octubre 2007, página web www.sweden.se.

39

Vide ERHAG, T., "Sweden", en AA. VV., *The Social Security Systems of the Members States of the European Union*, Interstitia, Antwerp-Oxford-New Yow, 2002, pp. 315-329.

40

Ley núm. 480 de 1977, cuya última modificación importante se introdujo por la Ley núm. 1.399 de 1999.

41

Vide RÖNNMAR, M., "Mechanisms for Establishing and Changing. Terms and Conditions of Employment in Sweden", en la página web www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents. También, "Contracts of employment in Sweden", de la Agencia de Inversiones Sueca, publicado en enero de 2007, página web isa@isa.se. En el mismo sentido y desde una perspectiva de derecho comparado, ENGBLOM, S., "Chapter 6: Sweden", en AA. VV., *Flexibility and Security in temporary work: A comparative and European debate*, Ed. Centro Studi di Diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona".

42

Ley núm. 624 de 1992, entró en vigor el 1 de agosto de ese mismo año.

43

Ley núm. 232 de 2005, en vigor el 1 de junio de 2005. La primera norma laboral que prohibía toda discriminación, entre otras circunstancias por razón de sexo, es la "Ley de contratos laborales", Ley núm. 320 de 1970.

44

Sobre la evolución de las leyes de igualdad, vide el informe del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, "The Act on equality between women and men", publicado por Gender Equality Publications, Helsinki, 2005; así como la página web www.finlex.fi.

45

Sobre esta regulación vide WIST, K., "Finland", en AA. VV., *The International Guide to Social Security. A country by country overview*, Ed. Kluwer law International, The Hague-London-Boston, 1995, pp. 146-149.

46

El Acuerdo para formar parte del Área Económica Europea se firmó en mayo de 1992, pero no adquirió vigor hasta el 1 de enero de 1994.



personas trabajadoras en cuanto a su puesto de trabajo y garantías contra el despido⁴¹.

También hay que llamar la atención sobre el peculiar caso de Finlandia, porque en ese Estado, tras las secuelas de la II Guerra Mundial, las reformas legislativas sobre igualdad, se llevaron a cabo cuando las mujeres ya estaban totalmente integradas en el mercado laboral.

Así pues, la Ley de Igualdad de oportunidades sufrió una variación significativa en 1992, ya que pasó a centrarse específicamente en las prácticas discriminatorias por razón de sexo dentro del ámbito laboral⁴². Esta norma contempló las conductas que podían ser discriminatorias en el caso de traslados o prohibiciones de ascenso de una trabajadora embarazada o con hijos e hijas. En general, se trata de prohibir toda discriminación laboral basada en las responsabilidades familiares o en otros factores que guardan relación con el género. La última norma en el mismo sentido es la “Ley de igualdad

entre mujeres y hombres”⁴³, que incide en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en que se promuevan condiciones en el trabajo que hagan posibles la conciliación de estas responsabilidades y la igualdad de género. En general, se prohíbe toda conducta discriminatoria y se incide de manera especial en la discriminación laboral por cuestiones de maternidad, embarazo, etc. También se refiere en los artículos siguientes a la inversión de la carga de prueba y a otras cuestiones directamente aplicables en los tribunales, así como a la regulación del funcionamiento de la Oficina del Defensor de la Igualdad y del Consejo de la Igualdad⁴⁴.

Todos estos principios en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se plasman de manera evidente en la regulación sobre el permiso parental⁴⁵. La duración de la licencia de maternidad es de 105 días (18 semanas). El permiso parental se inicia cuando la licencia de maternidad termina y continúa por un período de 158 días (26 semanas). En el caso de parto múltiple, de dos o más hijos o hijas, el período de permiso parental se prolongará 60 días por niño o niña. Ambos progenitores tienen derecho a dos períodos de permiso a lo sumo de duración mínima de 12 días. Los progenitores adoptantes y los progenitores de acogida también tienen el derecho a los permisos parentales, aunque varían según la edad del menor (hasta siete años son mayores que si supera esa edad). También se incluyen los principios relativos a la licencia para el cuidado temporal para cuidar de un niño o niña que de repente cae enferma. En concreto, la persona empleada tiene derecho a ausentarse del trabajo durante cuatro días con la finalidad de cuidar de una persona menor de 10 años que cae enferma o para organizar el cuidado del niño o niña.

En el mismo sentido, las personas trabajadoras pueden ausentarse temporalmente de su trabajo si es necesaria su presencia de forma inmediata por causas imprevisibles e importantes debido a una enfermedad o a un accidente sufrido por su familia. Las per-

sona trabajadoras deben notificar a la persona contratante su ausencia y el motivo de la misma tan pronto como sea posible, y si ésta lo solicita, deben presentar un justificante sobre los motivos de su ausencia.

Sobre Noruega, en primer lugar hay que llamar la atención sobre el hecho de que no es miembro de la Unión Europea, pero lo es del Espacio Económico Europeo desde el 1 de enero de 1994⁴⁶, de manera que los acuerdos con la Comunidad Europea le obligan a introducir y hacer cumplir las normas sobre discriminación adoptadas en ese ámbito. En todo caso, la Constitución de Noruega es de género neutro en su formulación, es decir, no contiene disposiciones explícitas sobre la igualdad de género o las prohibiciones contra la discriminación⁴⁷. Estas áreas son reguladas por la Ley de igualdad de género que entró en vigor en 1979⁴⁸ y posteriormente ha sido modificada en varias ocasiones, la más reciente en 2002⁴⁹, con el objetivo principal de reforzar la protección de los hombres en la excedencia por paternidad.

En todo caso, la política familiar noruega está estrechamente vinculada a la política de paridad entre los sexos. Su objetivo consiste en que los hombres y las mujeres puedan compaginar la vida laboral y el cuidado de los hijos e hijas, inclusive mientras éstos tienen corta edad⁵⁰. De ahí que se regula la excedencia remunerada por nacimiento de un hijo o hija que incluye una cuota paterna (seis semanas del tiempo de excedencia se reservan al padre) con independencia de los derechos adquiridos de ambos progenitores. A través de la Seguridad Social, el Estado compensa a las personas contratantes por la totalidad del salario abonado durante la excedencia por maternidad o paternidad⁵¹.

Actualmente, la duración de esta excedencia es de 54 semanas, con derecho a percibir el ochenta por ciento del salario o, alternativamente, de 44 semanas sin merma de remuneración. La “cuota paterna” ha hecho que ocho de cada diez padres se queden en el ho-

47

La Constitución de Noruega de 17 de mayo de 1814, ha sido modificada varias veces por la Asamblea Constituyente, la más reciente en febrero de 2005. Este texto constitucional establece como principios fundamentales el principio de soberanía popular, el principio de separación de poderes y el principio de respeto a los derechos humanos. Un análisis comparado de este texto constitucional y la Constitución española de 1812 por TAMM, D., “Cádiz 1912 y Eidsvoll 1814”, *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, núm. 7, septiembre 2006.

48

Ley núm. 45 de 1978; esta norma entró en vigor el 15 de marzo de 1979.

49

Ley núm. 21 de 2002, que entró en vigor el 1 de julio de 2002.

50

Vide SAMUELSBERG, R., “La política noruega de la infancia, la familia, la paridad entre los sexos y el consumo”, publicado en la página web <http://odin.dep.no/odin/spansk>.

51

La modificación de la Ley de la Seguridad Social de 1 de julio de 2006 ha ampliado en general el permiso parental y de manera particular el permiso de paternidad. Sobre esta regulación vide DAMM, N.W., *Norwegian Employment Law*, Ed. Norhaven Book AS, Dinamarca, 2008, pp. 43-49.



gar cuidando a su hijo, por lo que ha demostrado ser un medio eficaz para que los padres se impliquen en el cuidado de sus hijos e hijas más pequeños. A partir de 2000, los padres pueden percibir una ayuda por nacimiento o adopción de un hijo o de una hija calculada en base a su tiempo de cotización, siempre y cuando la madre después del parto se incorpore a su trabajo, reanude su formación, o en el supuesto de que sufra una enfermedad que no le permita cuidar al niño o niña. Los padres pueden también disfrutar de excedencia sin sueldo, lo cual les permite permanecer tres años en el hogar cuidando a su hijo o hija, sin por ello desvincularse de la vida laboral ⁵².

En cuanto al permiso para el cuidado de otros familiares, la normativa establece que sólo será posible que la persona trabajadora pueda ausentarse de su trabajo veinte días para cuidar a un familiar que se encuentre en estado terminal. También se contempla dicha circunstancia como una causa justa para solicitar una reducción de jornada por parte de la persona trabajadora. A su vez, la regulación de los convenios colectivos en esta cuestión es muy relevante, precisamente por la parquedad legal.

También resulta destacable el caso de Islandia. Su Constitución de 1995, en su artículo 65, especifica que los hombres y las mujeres deben ser iguales en derechos. En este contexto nace la Ley de igualdad de condición y de derechos entre mujeres y hombres en el año 2000 ⁵³ que establece que todas las personas gozan de igualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades laborales independientemente de su sexo.

En este contexto legislativo se protege de manera específica el permiso parental como una medida de igualdad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así, en el año 2000 nace la Ley del permiso por maternidad y paternidad y el permiso parental ⁵⁴. Desde esa regulación, el permiso parental se contempla como un régimen de licencia única. En tal sentido, el período total de licencia es de nueve meses. Cada progenitor tiene derecho a tres meses de licencia que no son transferibles al otro progenitor, y, además, ambos pueden

dividir el permiso como mejor les convenga ⁵⁵. Por su parte, las madres tienen derecho a un permiso de dos semanas anteriores al momento del parto. En todo caso, las personas trabajadoras han de poner en conocimiento de la persona contratante lo antes posible que van a hacer uso de este permiso y de qué manera. Además, durante el período de licencia los progenitores que hayan estado trabajando a tiempo completo reciben el 80% de su salario ⁵⁶. Esta norma también menciona la necesidad de disponer de un permiso para ausentarse del trabajo “por motivos de fuerza mayor o por motivos familiares urgentes”.

C

El acoso sexual

En general, los ordenamientos jurídicos de los países nórdicos prohíben de manera expresa el acoso sexual.

Así, por ejemplo, en Suecia, Ley sobre Igualdad de oportunidades ⁵⁷ regula por primera vez la protección directa o indirecta y el acoso por razón de sexo (arts. 15 a 22), así como especificaciones relativas a las víctimas de acoso moral o sexual dentro del trabajo (arts. 22 a 25), en cuyo caso se determina la posibilidad de que sean reparadas económicamente (arts. 25 y siguientes) ⁵⁸.

En Finlandia, la Ley de Igualdad de oportunidades tras la modificación de 1995 ⁵⁹, incide en cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y establece que tanto los trabajadores hombres como las trabajadoras mujeres deben de tener los mismos derechos y obligaciones en este ámbito sin que quepa por esas responsabilidades familiares ningún tipo de discriminación. Finalmente prohíbe el acoso laboral y crea una institución dentro del grupo de personas trabajadoras de la empresa para que se ocupe de los posibles incidentes en este sentido. En el año 2005 ⁶⁰, la modificación de esta norma que adopta el título de “Ley de igualdad entre hombres y mujeres” nuevamente ha incidido sobre la prohibición del acoso laboral, en concreto sobre cuestiones procesales (en estos casos rige la inversión de la carga de la prueba).

52

Esta regulación se encuentra principalmente en el capítulo 12 de la Ley sobre las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la protección en el trabajo, etc. (la Ley de las condiciones de trabajo laboral), Ley núm. 62, de 17 de junio de 2005, cuya última modificación se produjo por la Ley núm. 10 de 23 de febrero de 2007. También es muy importante la Ley de la Seguridad Social, de 28 de febrero de 1997 y que se modifica para introducir los beneficios económicos relacionados con los permisos familiares por ley de 26 de junio de 1998, que se establecen en el capítulo 9 de la Ley.

53

Ley núm. 96 de 2000.

54

Ley núm. 95 de 2000.

55

Sobre el permiso de paternidad *vide* estudio de derecho comparado, GÍSLASON, I.V. y ATLASON, G.H., “Iceland”, en AA.VV., *Fathers on parental leave*, Ed. Eugrimas, Vilnius, 2005, pp. 22-26. También el Informe del Centro de la igualdad de género y el Centro de estudios de mujeres y género, “Culture, custom, and caring: men’s and women’s possibilities to parental leave”, Akureyri, 2004, página web www.jafnretti.is/caring.

56

En especial esta regulación sobre el tiempo de la licencia se encuentra recogida en la sección IV de la Ley, artículos 8 a 15.

57

Ley núm. 476 de 2005, de 1 de julio.

58

Sobre la evolución de las leyes de igualdad en Suecia *vide* ROSEBERRY, L., “Equal Rights and discrimination law in Scandinavia”, *op. cit.*, pp. 234-240. También resulta de gran interés la página web www.jamombud.se.

59

Ley núm. 196 de 1995, entró en vigor el 1 de abril de 1995.

60

Ley núm. 232 de 2005, entró en vigor el 1 de junio de 2005.

61

Ley núm. 21 de 2002, de 14 de junio de 2002 y que entró en vigor el 1 de julio de 2002.

62

Ley núm. 96 de 2000.

63

Ley núm. 10, de 6 de marzo de 2008, “Lög um jafna stö_u og jafnan rétt kvenna og karla”. Sobre esta nueva Ley *vide* la página web www.jafnretti.is.



64

Ley núm. 476 de 2005, de 1 de julio.

65

Esto se introdujo por la Ley núm. 773 de 2000.

66

Ley núm. 196 de 1995, entró en vigor el 1 de abril de 1995.

67

Ley núm. 232 de 2005, entró en vigor el 1 de junio de 2005.

68

Ley núm. 97 de 2003.

69

Una encuesta llevada a cabo por Statistics Norway, puso de manifiesto que el 1 de julio de 2005, en Noruega había 519 sociedades anónimas en el sector privado. Sólo 68 (13,1%) de estas empresas cumplen todas las exigencias establecidas por la ley. El 16 % de los miembros de la junta directiva son mujeres.

70

Según el Ministerio de la Niñez y la Igualdad, los datos de la Oficina de Estadísticas de Noruega, el 19 de febrero de 2008, es que el 39% de las personas representantes de la Junta en las sociedades anónimas, eran mujeres. De manera que el 93% de las 459 sociedades anónimas cumplen los requisitos sobre la representación de ambos sexos establecido en la Ley de Sociedades Anónimas. En enero de 2008, 77 sociedades anónimas no había cumplido con las normas de la representación de los géneros. Estas empresas han recibido una carta del Centro de Registro dándoles un plazo de 4 semanas para cumplir con las normas. Si las empresas no cumplen con las exigencias dentro del plazo, el aviso se reiterará por anuncio público y a las empresas se le dará un segundo aviso de 4 semanas para cumplir con las normas. Después de esto, el caso será presentado ante el tribunal, que disolverá la empresa. En abril de 2008 ninguna de las sociedades anónimas se disolverán. *Vide* www.regjeringen.no.

71

Esta norma viene precedida por el acontecimiento ocurrido el 24 de octubre de 1975, cuando todas las mujeres del país decidieron reunirse en Reykjavík para reclamar la equiparación salarial con sus compañeros masculinos. Desde entonces ese día se recuerda en Islandia como una fecha muy importante de reconocimiento a las mujeres trabajadoras.

72

Estos datos según la página web www.jafiretti.is.

También en Noruega la preocupación contra este tipo de conductas es muy importante, tal y como se ha puesto de manifiesto expresamente en la reforma de la Ley de Igualdad de Género⁶⁴. En concreto, en el artículo 8,a), que define el acoso sexual en el trabajo de una manera amplia, por lo que incluye dentro de ese concepto también las manifestaciones verbales en ese sentido.

Por último, cabe llamar la atención sobre el caso de Islandia, donde el Parlamento aprobó recientemente una nueva Ley de la igualdad de género, que sustituye a la Ley sobre la igualdad de condición y derechos de las mujeres y los hombres, del año 2000⁶⁵. Entre las novedades de esta nueva norma destaca que por primera vez en la ley de igualdad se regula la violencia de género, así como el acoso por motivos de género y el acoso sexual⁶⁶.

d

La igualdad de sexos en los órganos de representación de las empresas

La igualdad en los órganos de representación de las empresas, de los sindicatos y en general, de las instituciones representativas de la vida pública, parece ser el último gran escollo por salvar en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres. Por este motivo los ordenamientos jurídicos escandinavos en sus últimas reformas han incorporado dicha cuestión y en las políticas sociales ha pasado a tener una relevancia destacable.

Así, en Suecia en la Ley sobre Igualdad de oportunidades⁶⁴ se refiere a la creación de planes de igualdad que deben ser desarrollados por los convenios colectivos⁶⁵. También Finlandia, a través de la Ley de Igualdad de 1995⁶⁶, comenzó a establecer un porcentaje mínimo de participación de las mujeres en la vida política, así como en los comités de empresa o en otras instituciones. En esta línea, la última reforma importante⁶⁷ insiste en la necesidad de que las mujeres participen en la vida política y en las instituciones representativas al señalar que, dentro de lo posible, han de contar con el mismo porcentaje de representación hombres que mujeres (artículos 3, 4 y 4a).

Sobre este tema destaca la regulación de Noruega. Así, en diciembre de 2003 el Parlamento noruego aprobó una enmienda a la Ley de Sociedades Anónimas⁶⁸, por la que se reclama un equilibrio de género en las empresas los consejos de administración. Por lo tanto, Noruega fue el primer Estado en el mundo en exigir el equilibrio de género dentro de las juntas directivas de las sociedades anónimas.

Según el acuerdo entre el anterior gobierno y el sector empresarial privado, las normas aplicables a las empresas privadas no deben entrar en vigor si la deseada representación de género se logró voluntariamente antes del 1 de julio de 2005⁶⁹. En las empresas de propiedad estatal, esta modificación entró en vigor el 1 de enero de 2004, y en las sociedades anónimas privadas, el 1 de enero de 2006. La norma concedió un período de transición de dos años a partir del 1 de enero de 2006 para las empresas registradas con anterioridad a esa fecha. Esto significa que las sociedades anónimas deben de haber cumplido con esta normativa antes del 1 de enero de 2008, como parece que así ha sido⁷⁰.

Por último, también es muy interesante el caso de Islandia. En 1914 se constituye la primera organización de mujeres trabajadoras y en 1976 surge la primera Ley de Igualdad de Género y se funda el Consejo de la Igualdad de Género⁷¹. Además en 1983 se creó la Asociación de mujeres “Alianza de Mujeres” que tiene entre sus objetivos principales la participación de la mujer en el mundo laboral para así conseguir su independencia. De modo muy intenso, se ocupó de fomentar el incremento de la representación de las mujeres en la política. De esta manera, el cuarto Presidente de la República de Islandia fue una mujer, Vigdís Finnbogadóttir, que ejerció su cargo desde 1980 hasta 1996 y se convirtió en la primera mujer en el mundo en ser elegida democráticamente como cabeza del Estado. Hay que destacar que hoy las mujeres ocupan cuatro escaños de 12 en el Gobierno, y después de las elecciones en 2006 las mujeres son el 36% de todos los miembros del Consejo⁷².