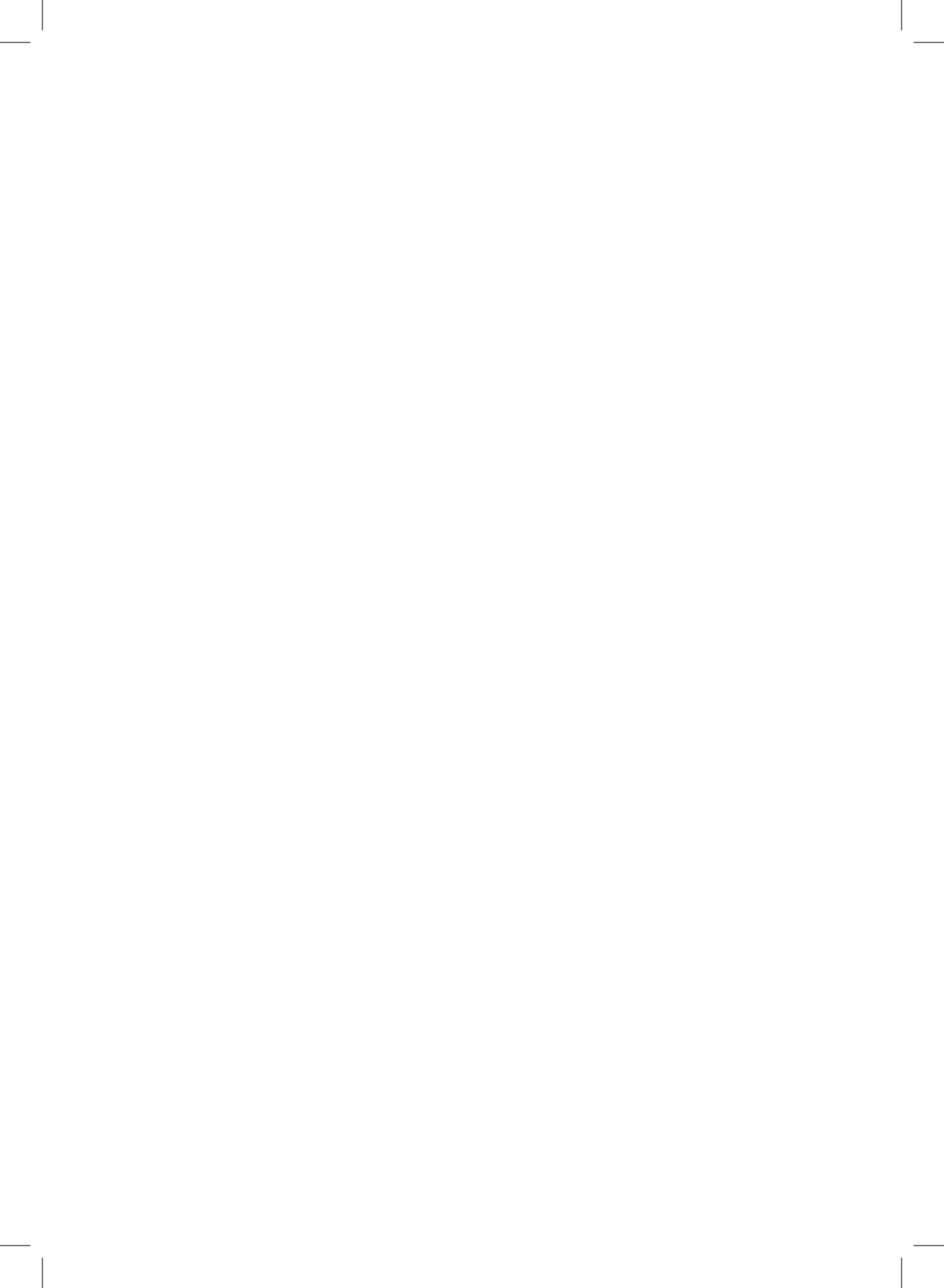


La igualdad de mujeres y hombres en Alemania

Estudio comparado de la legislación alemana
con la legislación española, y traducción castellana



La igualdad de mujeres y hombres en Alemania

Estudio comparado de la legislación alemana
con la legislación española, y traducción castellana

Alberto Arufe Varela

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
de la Universidad de A Coruña*



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA
ASOCIACIÓN CORUÑESA DE DERECHO
COMPARADO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

netbiblo
www.netbiblo.com

NÚM. 1 de la colección:

Estudios de teoría y práctica de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social

Director de la colección: Alberto Arufe Varela

Pares revisores de la obra:

- Prof. Dr. Dr. *h.c.* José Luis Meilán Gil (España)
- Prof. Dr. Dr. *h.c.* António Monteiro Fernandes (Portugal)

LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ALEMANIA. ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN ALEMANA CON LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, Y TRADUCCIÓN CASTELLANA

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2008, respecto a la primera edición en español, por

© Netbiblo, S. L.

netbiblo

www.netbiblo.com

NETBIBLO, S. L.

C/. Rafael Alberti, 6 bajo izq.

Sta. Cristina 15172 Oleiros (La Coruña) – Spain

Tlf: +34 981 91 55 00 • Fax: +34 981 91 55 11

www.netbiblo.com

editorial@netbiblo.com

Miembro del Foro Europeo de Editores

ISBN: 978-84-9745-162-8

Depósito Legal: C-4593-2008

Directora Editorial: Cristina Seco López

Editora: Lorena Bello

Producción Editorial: Gesbiblo, S. L.

Impreso en España – Printed in Spain

Trabajo realizado en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, y en las Facultades de Derecho y de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Hamburgo, en los meses de junio-julio de 2007 y de junio-julio de 2008, al amparo de la cobertura económica del proyecto de investigación SEJ2007-67443/JURI, cofinanciado por el Ministerio de Educación y Ciencia - Dirección General de Investigación - Subdirección General de Proyectos de Investigación (convocatoria publicada por Resolución de 29 de septiembre 2006 [BOE de 11 de octubre de 2006]) y el FEDER.

A Alba, a Lourdes y a Lucía.



ÍNDICE GENERAL

PRÓLOGO.....	xi
--------------	----

CAPÍTULO PRIMERO

PRESENTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	1
---	---

I. LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA SOBRE IGUALDAD (<i>GLEICHSTELLUNG</i>) DE MUJERES Y HOMBRES	4
II. LAS CONDENAS DEL TRIBUNAL DE LUXEMBURGO A ALEMANIA POR NO TRANSPOSICIÓN TEMPORÁNEA DEL ACERVO ANTIDISCRIMINATORIO COMUNITARIO DEL AÑO 2000	6
III. LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA SOBRE IGUALDAD DE TRATO (<i>GLEICHBEHANDLUNG</i>) DE MUJERES Y HOMBRES	7

CAPÍTULO SEGUNDO

PARALELISMOS ENTRE LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, Y NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007	11
---	----

I. PARALELISMOS SIMÉTRICOS, RELATIVOS A LOS CONCEPTOS INFRAESTRUCTURALES.....	16
II. PARALELISMOS MENOS SIMÉTRICOS, RELATIVOS A CUOTAS.....	19
III. PARALELISMOS ASIMÉTRICOS, RELATIVOS A PLANES DE IGUALDAD	22

CAPÍTULO TERCERO

ASPECTOS REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, Y NO TRATADOS EN NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007.....	25
I. LA RESPONSABLE DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO	27
II. LA PROHIBICIÓN DE PERJUDICAR NO SÓLO POR RAZÓN DE SEXO	30
III. LA OFICINA ANTIDISCRIMINACIÓN DE LA FEDERACIÓN PARA LA PROTECCIÓN ANTE TODOS LOS PERJUICIOS PROHIBIDOS	33

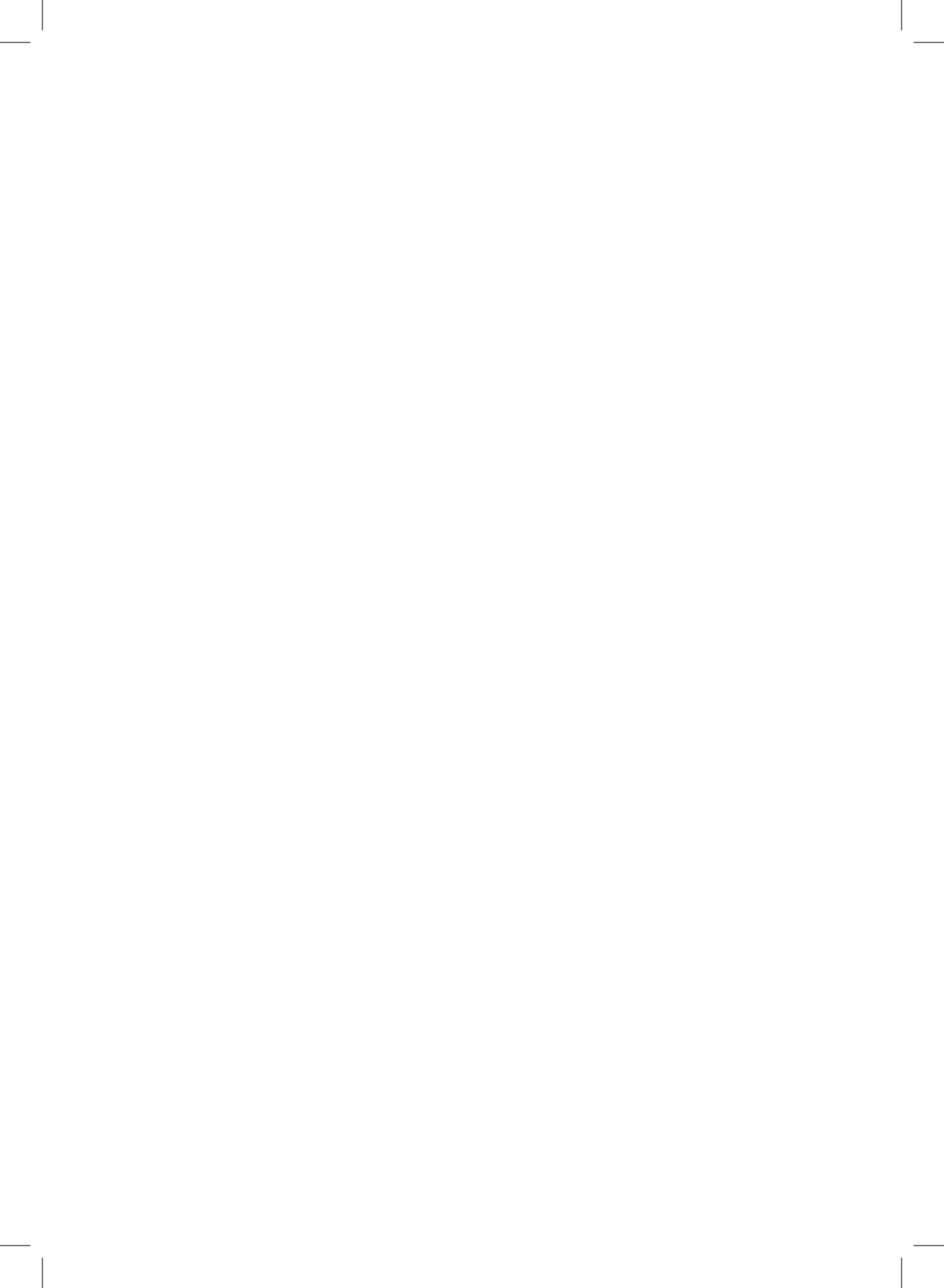
CAPÍTULO CUARTO

ASPECTOS REGULADOS EN NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007, Y NO TRATADOS EN LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	37
I. LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, RELATIVA A LA EDUCACIÓN	39
II. LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, RELATIVA AL DEPORTE	41
III EL «SOFT LAW» EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	43

CAPÍTULO QUINTO

LOS CONTRASTES ENTRE LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS FEDERADOS ALEMANES Y LA LEGISLACIÓN AUTONÓMICA ESPAÑOLA, SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	47
I. LA LEGISLACIÓN DE TODOS LOS ESTADOS FEDERADOS ALEMANES SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SÓLO EN SUS RESPECTIVOS EMPLEOS PÚBLICOS	49
II. LA LEGISLACIÓN DE SÓLO ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS SOBRE IGUALDAD DE SUS RESPECTIVAS MUJERES Y HOMBRES, Y SU DIFICULTOSA ARTICULACIÓN CON NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007	52
III. SOBRE ALGUNAS INCONSTITUCIONALIDADES FLAGRANTES DE LA LEY DEL PARLAMENTO DE GALICIA 2/2007, DE 28 DE MARZO, DEL TRABAJO EN IGUALDAD DE LAS MUJERES DE GALICIA	54

ÍNDICE TÓPICO	57
BIBLIOGRAFÍA CITADA	59
APÉNDICE LEGISLATIVO	65
1. LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL Y EN LOS TRIBUNALES DE LA FEDERACIÓN (LEY FEDERAL DE IGUALDAD - BGLeiG) [GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BUNDESVERWALTUNG UND IN DEN GERICHTEN DES BUNDES BUNDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ - BGLeiG]] DE 30 NOVIEMBRE 2001	65
2. LEY PARA LA IGUALDAD DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS DEL EJÉRCITO FEDERAL (LEY DE IGUALDAD DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS - SGLeiG) [GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON SOLDATINNEN UND SOLDATEN DER BUNDESWEHR (SOLDATINNEN- UND SOLDATENGLEICHSTELLUNGSGESETZ - SGLeiG)] DE 27 DICIEMBRE 2004	77
3. LEY GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO [ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ] (AGG) DE 14 AGOSTO 2006.....	88
4. LEY SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS (LEY DE IGUALDAD DE TRATO DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS - SoldGG) [GESETZ ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG DER SOLDATINNEN UND SOLDATEN (SOLDATINNEN- UND SOLDATEN- GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ - SoldGG)] DE 14 AGOSTO 2006	99



PRÓLOGO

Como cualquier otro tema jurídico capital, el de la igualdad de las mujeres y los hombres ante el Derecho está profundamente necesitado de análisis y estudios de naturaleza iuscomparatista. Su realización resulta incluso más apremiante que en otros temas de parecido calibre, por causa de que el Derecho comunitario —aparentemente igualador, no sólo en lo tocante a los mínimos— no ha sido transpuesto ni del mismo modo ni con un alcance idéntico —por lo que respecta a los objetivos igualitaristas— en los diversos países que conforman actualmente la Unión Europea. Y tomando como término de comparación nuestra reciente Ley Orgánica 3/2007, para la realización efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, la prueba más palpable de las disparidades recién aludidas la suministra la legislación federal alemana de igualdad de mujeres y hombres, promulgada entre los años 2001 y 2006, que aparece magistralmente traducida y de forma tan amenamente estudiada en este nuevo libro del Profesor Alberto ARUFE VARELA, que tanto me complace prologar.

Creo no exagerar si afirmo que se cuentan con los dedos de una mano, en España, las personas que reúnen todas las condiciones y aptitudes requeridas para poder realizar un estudio iuscomparatista solvente entre nuestra Ley Orgánica 3/2007 y la legislación alemana de igualdad de mujeres y hombres, a que acabo de aludir. Y es que hace falta tener, como punto de partida inesquivable, un dominio absoluto de la lengua en que dicha complejísima legislación aparece redactada; además, una formación muy sólida en teoría general del Derecho alemán, sin dejarse sorprender por el hecho de que —siempre en Alemania— no quede más remedio que hablar, como hace el autor, de la existencia de Leyes «madre» de las de igualdad; asimismo, una sensibilidad jurídica extrema —por cierto, tan propia de quien es laboralista—, para comprender que la cruz de la problemática de la igualdad de las mujeres y los hombres, aquí y allí, radica precisamente en el trabajo (eso sí, tomando esta última palabra en su sentido más amplio); por supuesto, disponibilidad para desplazarse a las únicas Facultades universitarias —lógicamente, las del país implicado— donde el tema podía estudiarse con rigor, especialmente teniendo en cuenta que no parece

existir ni una sola Universidad española suscrita al utilísimo portal jurídico alemán —público, pero también de pago— donde poder acceder a las fuentes legales y jurisprudenciales que resultaban de obligado manejo, al efecto de poder sacar adelante este complejísimo trabajo; y por último, acreditar que se posee un *curriculum* investigador de verdadera excelencia, que permitiese ser recibido y acogido en las Facultades universitarias del país en cuestión, con el resultado de poder trabajar allí con las mismas facilidades de que disponen nuestros colegas universitarios alemanes. Pues bien, todas estas condiciones y aptitudes las reúne el Profesor ARUFE VARELA, que ha podido culminar este extraordinario trabajo, tras completar —sin descuidar sus múltiples deberes docentes en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, a la que pertenece— dos estancias de investigación en las Facultades de Derecho y de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad de Hamburgo, realizadas en los años 2007 y 2008.

Para las personas comprometidas en temas de igualdad de mujeres y hombres, estoy seguro de que este libro del Profesor coruñés —verdadero *unicum* en nuestra literatura jurídica— tendrá que resultarles sorprendente. Y es que, en efecto, sorprenderá comprobar hasta qué punto se ha quedado «corta» nuestra Ley Orgánica 3/2007, especialmente en lo tocante a las empleadas públicas españolas —funcionarias, estatutarias, laborales—, vista la apuesta decidida de la legislación alemana, siempre en este tipo de empleo, por las «cuotas» y por la «paridad» (y paridad al 50 por ciento); y vista, además, la regulación en Alemania de figuras que aquí, en España, nadie se atrevería ni siquiera a imaginar, como en el caso de las denominadas «responsables de igualdad», concreto punto éste en el que nuestra Ley Orgánica 3/2007, si comparada con la legislación alemana, parece una norma jurásica. Pero no es sólo que nuestro ordenamiento jurídico se haya quedado «corto» en la regulación del tema, sino también que se ha «pasado» en ocasiones, transgrediendo límites —como los constitucionales, sobre reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas— que el legislador nunca puede franquear, como en el caso de ciertas Leyes autonómicas españolas sobre igualdad de mujeres y hombres, cuyos vicios constitucionales —focalizados por el autor en las legislaciones sobre el tema recientemente aprobada por la Comunidad Autónoma de Galicia— acreditan que España sigue siendo un país todavía muy verde, y todavía muy complejo, en temas de igualdad.

Para quien conozca el *curriculum* iuscomparatista del Profesor ARUFE VARELA, debía resultarle predecible este extraordinario resultado. En efecto, los múltiples problemas metodológicos que acechan siempre a quien se ocupa de tratar a fondo el Derecho comparado, y que aquí aparecen orillados con soltura, los resolvió el autor ejemplarmente hace ahora dos años en una premiada monografía suya —insólita, también, en el panorama de la literatura jurídica española—, que le publicó nuestro Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su claridad expositiva, que tan fácil hace la lectura de la obra que vengo prologando, le viene dada por su rodaje docente

nacional e internacional, especialmente en temas de traducción jurídica sajona y de Derecho comparado del Trabajo. En fin, los mejores avales de la extraordinaria labor de microcomparación jurídica entre los Derechos alemán y español, que el autor viene realizando en estos últimos años, constan explicitados en su penúltima monografía —de este mismo año 2008—, sobre Derecho judicial puro y duro, que ha sido prologada por la Presidenta del Tribunal Constitucional español y por la Presidenta del Tribunal Federal de Trabajo alemán. Por eso, me siento honrado escribiendo este prólogo de mi joven y admirado colega coruñés, aunque este prólogo mío no llegue a la altura de los otros dos prólogos recién citados.

En fin, el Profesor ARUFE VARELA es, además, director de la colección de «Estudios de teoría y práctica de Derecho comparado del Trabajo y Seguridad Social», que publica la editorial Netbiblo, concebida como una serie de monografías que pretende cubrir —en el campo del Derecho comparado— todos los estándares de excelencia científica y académica, materiales y formales (son pares revisores de la propia colección el Prof. Dr. Dr. *h.c.* José Luis MEILÁN GIL, por el lado español, y el Prof. Dr. Dr. *h.c.* António MONTEIRO FERNANDES, por el lado internacional). Sólo a la insistencia de la propia editorial —que conozco, puesto que también se trata de mi propio editor— se debe el hecho de que el número uno de dicha colección, *malgré l'auteur*, coincida justamente con esta monografía suya. Los números dos y tres, asimismo impactantes como éste —aunque resultaría oficioso desvelar aquí su temática—, verán la luz enseguida.

Jesús Martínez Girón

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad de A Coruña*

A Coruña, septiembre de 2008



CAPÍTULO PRIMERO
PRESENTACIÓN
DE LA LEGISLACIÓN FEDERAL
ALEMANA DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES



1. La legislación federal alemana de igualdad de mujeres y hombres se encuentra contenida en tres grandes Leyes «madre» de la Federación, todas promulgadas en el siglo en que nos encontramos —y todas localizadas a través de los procedimientos informáticos, que consideramos más fiables¹—, que son: 1) la «Ley para la Realización de la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley de Realización de la Igualdad) [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)*]», o en abreviatura, DGleiG, de 30 noviembre 2001²; 2) la «Ley para la Realización de la Igualdad de las Soldadas y los Soldados del Ejército Federal (Ley de Realización de la Igualdad de las Soldadas y los Soldados) [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz)*]», o en abreviatura, SDGleiG, de 27 diciembre 2004³; y 3) la «Ley para la Transposición de Directivas Europeas sobre la Realización del principio de Igualdad de Trato (*Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*)», de 14 agosto 2006⁴, carente de abreviatura identificativa. Cabe denominarlas Leyes «madre», por cuanto una parte de su articulado procede a crear otras Leyes autónomas de la Federación —en consecuencia, verdaderas «hijas» suyas—, mientras que el resto de su articulado se orienta a otros fines distintos, entre los que sobresale el de proceder a modificar parcialmente otras muchas Leyes (incluso Reglamentos) de la propia Federación, ya vigentes antes de la promulgación de las mismas, por lo que estas otras normas no pueden considerarse sus «hijas»⁵. Sobre esta base, únicamente interesa considerar —a nuestros peculiares efectos— el artículo 1 de la Ley recién mencionada en 1), el artículo 1 de la Ley recién mencionada en 2) y, por último, los artículos 1 y 2 de la Ley recién mencionada en 3).

¹ Sobre el Boletín Oficial Federal (*Bundesgesetzblatt*) y su ubicación en Internet, y sobre la sociedad limitada «Juris» y su ubicación asimismo en Internet, refiriéndonos a las posibilidades de utilización de las bases de datos que contienen, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 8-9.

² He consultado su texto en el Boletín Oficial Federal de 4 diciembre 2001, Parte I, págs. 3234 y ss.

³ He consultado su texto en el Boletín Oficial Federal de 30 diciembre 2004, Parte I, págs. 3822 y ss.

⁴ He consultado su texto en el Boletín Oficial Federal de 17 agosto 2006, Parte I, págs. 1897 y ss.

⁵ Más en concreto: 1) la Ley recién mencionada en 1) trata asimismo de la «Modificación de la Ley de Funcionarios de la Federación [*Änderung des Bundesbeamtengesetzes*]» (artículo 2), y de «Entrada en vigor; derogación [*Inkrafttreten; Außerkrafttreten*]» (artículo 3); 2) la Ley recién mencionada en 2) trata asimismo de la «Modificación de la Ley de Soldados [*Änderung des Soldatengesetzes*]» (artículo 2), de la «Modificación del Reglamento de la Carrera Administrativa de los Soldados [*Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung*]» (artículo 3), de la «Modificación de la Ley de Participación de los Soldados [*Änderung des Soldatenbeteiligungsgesetzes*]» (artículo 4), de la «Modificación de la Ley de Protección del Puesto de Trabajo [*Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes*]» (artículo 5), de la «Modificación de la Ley de Asistencia Sanitaria de los Funcionarios [*Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes*]» (artículo 6), de la «Modificación de la Ley de Asistencia Sanitaria de los Soldados [*Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes*]» (artículo 7), del «Retorno al rango reglamentario unitario [*Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang*]» (artículo 8), de la «Nueva redacción de la Ley de Soldados [*Neufassung des Soldatengesetzes*]» (artículo 9) y, por último, de su «Entrada en vigor [*Inkrafttreten*]» (artículo 10); y 3) la Ley recién mencionada en 3) trata asimismo de «Modificaciones en otras Leyes [*Änderungen in anderen Gesetzen*]» (artículo 3), y de «Entrada en vigor; derogación [*Inkrafttreten; Außerkrafttreten*]» (artículo 4). Más detalles acerca de estas últimas «Modificaciones en otras Leyes», *infra*, Capítulo Segundo, núm. 3.

I. LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA SOBRE IGUALDAD (GLEICHSTELLUNG) DE MUJERES Y HOMBRES

2. El artículo 1 de la Ley «madre» antes citada en 1) contiene la primera de las cuatro Leyes federales alemanas sobre igualdad de mujeres y hombres —específicamente relativa, además, a la «igualdad [*Gleichstellung*]» en sentido estricto—, que es la «Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración Federal y en los Tribunales de la Federación (Ley Federal de Igualdad) [*Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)*]», o en abreviatura, BGleiG, de 30 noviembre 2001⁶. Como pone de relieve su denominación, «esta Ley se aplica a todos los empleados [*Beschäftigten*] en la Administración federal directa e indirecta, con independencia de su forma jurídica, así como en los Tribunales de la Federación»⁷. En consecuencia, sólo cabe interpretar la palabra «empleado» en sentido amplísimo —congruente con el modelo dualista típicamente alemán de empleo público⁸—, pues «a los efectos de esta Ley, empleado son las funcionarias [*Beamtinnen*] y los funcionarios [*Beamte*], los trabajadores intelectuales [*Angestellte*], las trabajadoras [*Arbeiterinnen*] y los trabajadores [*Arbeiter*], así como los ocupados para su formación profesional [*zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte*], además de las titulares y los titulares de puestos jurídico-públicos [*Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter*], así como las juezas [*Richterinnen*] y los jueces [*Richter*]»⁹.

3. Por su parte, el artículo 1 de la Ley «madre» antes citada en 2) contiene la segunda de las cuatro Leyes federales alemanas en cuestión —asimismo específicamente relativa a la «igualdad [*Gleichstellung*]» en sentido estricto, tema sobre el que conviene insistir—, que es la «Ley para la Igualdad de las Soldadas y los Soldados del Ejército Federal (Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados [*Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz)*]», o en abreviatura, SGleiG, de 27 diciembre 2004¹⁰. Aunque esta norma ciñe, en principio, su ámbito de aplicación «a todas las soldadas y a todos los soldados»¹¹, hay que tener en cuenta que «todas las soldadas y los soldados, en especial aquéllos con funciones de superioridad y mando [*mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben*], están obligados en su ámbito funcional a promover la igualdad de

⁶ Su texto consolidado resulta gratuita y públicamente accesible a través de Internet, en www.bundesrecht.juris.de.

⁷ Parágrafo 3, apartado 1, inciso primero.

⁸ Sobre este modelo, véase A. ARUFE VARELA, «Tres modelos distintos de formalización del Estatuto de los empleados públicos, al hilo de la exposición de motivos del Estatuto español», *Temas Laborales*, núm. 96 (2008), págs. 89 y ss.

⁹ Parágrafo 4, apartado 1.

¹⁰ Su texto consolidado resulta gratuita y públicamente accesible a través de Internet, en www.bundesrecht.juris.de.

¹¹ Parágrafo 3, apartado 1.

mujeres y hombres»¹² —«para las soldados pueden establecerse en forma femenina las relaciones de grados de servicio»¹³—, que «esto también se aplica a las soldados y los soldados que desempeñan sus funciones de servicio fuera de las fuerzas armadas»¹⁴, y que «obligado, a los efectos de esta Ley, son también los superiores civiles a los que están subordinados las soldados y los soldados»¹⁵. Ahora bien, por razones ligadas a la soberanía pura y dura, la propia norma también aclara que «esta Ley se aplica en el marco de la utilización especial de extranjeros [*in Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen*], a no ser que el Ministerio federal de Defensa declare en el caso concreto que no es aplicable, o lo es sólo limitadamente, para garantizar la seguridad o la unidad de las tropas movilizadas»¹⁶.

4. A pesar de que estas dos Leyes alemanas sobre «igualdad» traen causa —como se dijo— de Leyes federales «madre» diferentes, parece razonable concluir que las «madres» en cuestión debían ser cuando menos hermanas, visto que el contenido de sus respectivas hijas aparece estructurado clónicamente¹⁷. En efecto, la esencia de una y otra Leyes sobre la «igualdad» de concretas mujeres y hombres aparece internamente estructurada en cinco Capítulos (*Abschnitte*), respectivamente relativos a las «Disposiciones [o “Preceptos”] generales», las «Acciones para la igualdad», la «Conciliación de la familia y de la actividad profesional [o “del servicio”]», la «Responsable de igualdad» y los «Datos estadísticos e informe», que cobijan veinticinco párrafos —en el caso de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios— y veinticuatro párrafos —en el caso de la Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados—, puesto que en esta última Ley falta el párrafo que consta en la primera, sobre «Reglas especiales para el Servicio Federal de Inteligencia [*Sonderregelungen für den Bundesnachrichterdienst*]»¹⁸. En la propia Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados falta también el Capítulo último de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios, que es un Capítulo con una rotulación clamorosamente incongruente, pues trata de las «Disposiciones finales», aunque luego resulta que sólo contiene un precepto rotulado «Disposición transitoria [*Übergangsbestimmung*]»¹⁹.

¹² Párrafo 2, apartado 1, inciso primero.

¹³ Párrafo 1, apartado 3.

¹⁴ Párrafo 2, apartado 1, inciso segundo.

¹⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

¹⁶ Párrafo 3, apartado 5, primer medio inciso.

¹⁷ El comentario más monumental, y virtualmente único, de ambas Leyes es —en la doctrina alemana— el de T. von ROETTEKEN, *Bundesgleichstellungsgesetz. Kommentar mit Entscheidungssammlung*, 17.^a ed., R.v. Decker (Heidelberg, 2008), 4588 págs., aunque se trata de una obra de hojas intercambiables, y encuadrable —en mi opinión— en el género de los «*Grosskommentare*», puesto que consta de tres tomos, respectivamente relativos a «Kommentar BGleIG. Kurz-Kommentar SGleIG. Bundes-/Europarecht», a «Rechtsprechung. Ländergesetze» y, por último, a «Rechtsprechung. Stichwortverzeichnis».

¹⁸ Más en concreto, se trata de su párrafo 23.

¹⁹ Se trata de su párrafo 26.

II. LAS CONDENAS DEL TRIBUNAL DE LUXEMBURGO A ALEMANIA POR NO TRANSPOSICIÓN TEMPORÁNEA DEL ACERVO ANTIDISCRIMINATORIO COMUNITARIO DEL AÑO 2000

5. Las dos Leyes federales sobre «igualdad» de concretas mujeres y hombres a que acabo de referirme carecen de toda referencia explícita a la eventual transposición, a su través, del acervo comunitario antidiscriminatorio promulgado inmediatamente antes de su entrada en vigor²⁰, que estaba integrado —en lo esencial— por las dos Directivas siguientes. De un lado, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, cuyo plazo de transposición finalizaba «a más tardar el 19 de julio de 2003»²¹; y de otro lado, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuyo plazo de transposición finalizaba, a su vez, «a más tardar el 2 de diciembre de 2003»²². El hecho de que ni una ni otra Ley, ni tampoco ninguna otra norma federal, procediese a transponer el contenido de ambas Directivas al ordenamiento jurídico alemán dentro de los plazos citados provocó que la Comisión Europea incoase contra la República Federal de Alemania sendos procesos por incumplimiento de las obligaciones que le incumbían en virtud del artículo 226 de la versión consolidada del Tratado CE²³, con el resultado que seguidamente se relata.

6. El primero de dichos procesos fue resuelto por la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 28 abril 2005, dictada en el asunto C-329/04, de manejo aparentemente imposible en lenguas distintas de la francesa o alemana. En ella, se condena a la República Federal alemana, literalmente, porque «no adoptando, en el plazo previsto, las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir con la Directiva 2000/43/CE del Consejo ..., la República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de esta Directiva»²⁴. Lo verdaderamente significativo en este caso, sin embargo, es la alegación del Gobierno federal alemán, relativa a que «las medidas destinadas a finalizar la transposición de la Directiva se adoptarán en el marco de una Ley relativa

²⁰ Poniendo de relieve, de acuerdo con este acervo, que «el derecho a no ser discriminado por razón de sexo es un derecho humano fundamental», véase M. ALONSO OLEA, M. y M^a.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 24^a ed., Civitas (Madrid, 2006), pág. 141.

²¹ Artículo 16, párrafo primero, inciso primero.

²² Artículo 18, párrafo primero, inciso primero.

²³ Al respecto, véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), pág. 228. Acerca de la resistencia del Derecho alemán a dejarse penetrar, en algún otro punto crucial, por el Derecho comunitario, véase A. ARUFE VARELA, «“Flexiguridad” laboral danesa y “rigiseguridad” laboral alemana (La sesgada exigencia del cumplimiento de la directriz de la Unión Europea sobre “flexiguridad” laboral sólo a algunos Estados miembros)», *Aranzadi Social*, núms. 7/8 (2008), págs. 97 y ss.

²⁴ Fallo, apartado 1).

a la protección contra la discriminación, que debería entrar en vigor a comienzos del año 2005, debiendo efectuarse dicha transposición al mismo tiempo que la de las Directivas 2000/78/CE del Consejo ..., y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 septiembre 2002, modificando la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la puesta en práctica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que concierne al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo»²⁵; Ley —como se verá— que nunca llegó a promulgarse en la fecha alegada.

7. Por su parte, el segundo de los procesos incoados por la Comisión Europea dio lugar a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 23 febrero 2006, dictada en el asunto C-43/05, asimismo de aparente imposible localización en lengua castellana. Se trata de otra nueva Sentencia condenatoria de Alemania, visto que «no adoptando todas las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la Directiva 2000/78/CE del Consejo ..., en lo que concierne a la discriminación fundada en la religión o la ideología, la discapacidad, así como la orientación sexual, la República Federal de Alemania ha incumplido con las obligaciones que le incumben en virtud de esta Directiva»²⁶. Y en ella, lo que de nuevo vuelve a llamar nuestra atención es la alegación defensiva del Gobierno federal alemán, relativa a una Ley federal que nunca llegó a promulgarse, pues —según el Tribunal de Luxemburgo— «el Gobierno alemán ... anuncia que las medidas destinadas a finalizar la transposición de la Directiva 2000/78 tendrán lugar conjuntamente con las destinadas a asegurar la transposición de otras tres Directivas, relativas a la lucha contra las discriminaciones, por medio de una “Ley de transposición de Directivas europeas anti-discriminación [*Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien*]”»²⁷.

III. LA LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA SOBRE IGUALDAD DE TRATO (*GLEICHBEHANDLUNG*) DE MUJERES Y HOMBRES

8. Según la doctrina científica especializada, estos dos fallos del Tribunal de Luxemburgo —tras muy diversos avatares políticos²⁸, que precipitaron incluso en la apertura contra Alemania del procedimiento sobre «multas coercitivas», a que se refiere el artículo 228 de la versión consolidada del Tratado CE²⁹— acabaron provocando la promulgación de la tercera de las Leyes federales «madre» de que antes se

²⁵ Marginal 6.

²⁶ Fallo, apartado 1).

²⁷ Marginal 8.

²⁸ Véase D. SCHIEK, «Einleitung», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007), págs. 11 y ss.

²⁹ Véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 228.

hizo mención³⁰, teniendo en cuenta que en este tercer caso el alumbramiento generó las dos Leyes federales —ahora sobre «igualdad de trato [*Gleichbehandlung*]»— que completan el cuadro de las cuatro alemanas sobre igualdad de mujeres y hombres, aunque aquí —como luego se razonará— el parto acabó siendo más de mellizas, que propiamente gemelar. La primera de estas mellizas es la «Ley General de Igualdad de Trato [*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*]», o en abreviatura, AGG, de 14 agosto 2006³¹, cuya promulgación ha suscitado un excepcional interés, especialmente en la doctrina científica alemana laboralista³². La segunda, por su parte, es la «Ley sobre la Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados (Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados) [*Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten- Gleichbehandlungsgesetz)*]», o en abreviatura, SoldGG, lógicamente asimismo de 14 agosto 2006³³.

9. La Ley General de Igualdad de Trato —que «sirve simultáneamente a la concreción del mandato de la igualdad del art. 3.II de la Constitución Federal ..., así como de la prohibición de discriminación del art. 3.III de la Constitución Federal»³⁴— impacta frontalmente sobre nuestro tema, dado que en ella se afirma que «objetivo de la Ley es impedir o eliminar los perjuicios derivados de motivos de raza o por causa de origen étnico, del sexo [*des Geschlechts*], de la religión o de la ideología, de una discapacidad, de la edad o de la identidad sexual»³⁵. Y es claro que completa la Ley federal antes citada sobre igualdad de las funcionarias y los funcionarios, aun cuando la determinación de su ámbito de aplicación despiste un poco, quizá por causa de todas las prisas con que su Ley federal «madre» tuvo que ser promulgada, debiendo tenerse en cuenta incluso que el mismísimo Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*) no parece tener ninguna prisa en aplicarla, puesto que acaba de confirmar la irreprochable juridicidad de las disposiciones transitorias contenidas en la misma³⁶. En efecto, su parágrafo 6 (rotulado «Ámbito

³⁰ Véase *supra*, núm. 1.

³¹ Sobre su muy temprana contextualización, véase P. SCHRADER y J.-M. SCHUBERT, *Das neue AGG. Das Gleichbehandlungsrecht in der anwaltlichen Praxis*, Nomos (Baden-Baden, 2006), págs. 17 y ss.

³² Sólo desde esta perspectiva, véase G. THÜSING, *Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz. Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und andere arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote*, C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 3 y ss. Desde la perspectiva jurídico-civil, véase H. HEINRICHS, W. WEIDENKAFF y C. GRÜNEBERG, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en *Palandt. Bürgerliches Gesetzbuch*, 67ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), págs. 2607 y ss.

³³ Acerca de esta última Ley, véase H.-J. BAUSCHKE, *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst*, Luchterhand (Colonia, 2007), págs. 101 y ss.

³⁴ Cfr. M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 229. El Derecho tradicional sobre el tema consta explicitado en V. SLUPIK, *Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Zur Bedeutung von Art. 3, Abs. 2 und 3 GG in Recht und Wirklichkeit*, Duncker & Humblot (Berlín, 1988), especialmente págs. 35 y ss. y 71 y ss. Sobre el tema capital de «la eficacia de los derechos fundamentales entre privados», véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 7 y ss.

³⁵ Parágrafo 1.

³⁶ Al respecto, véase Sentencia de dicho Tribunal de 14 agosto 2007 (referencia 9 AZR 943/06), afirmando que «en el caso litigioso no cabe aplicar la Ley General de Igualdad de Trato que entró en vigor el 18 agosto 2006, sino el entretanto derogado parágrafo 611a del Código Civil» (marginal 28, inciso primero).

personal de aplicación [*Persönlicher Anwendungsbereich*]) afirma, en principio y como regla general, que «empleado [*Beschäftigte*], a los efectos de esta Ley, son ... las trabajadoras [*Arbeitnehmerinnen*] y los trabajadores [*Arbeitnehmer*]]»³⁷, aunque luego resulta —de acuerdo con su parágrafo 24³⁸— que «los preceptos de esta Ley se aplican análogamente, teniendo en consideración su posición jurídica especial», a «las funcionarias y funcionarios de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos, de las mancomunidades, así como de las corporaciones, instituciones y fundaciones de Derecho público sujetas a la vigilancia de la Federación o de un Estado federado»³⁹; y también, a las «juezas y jueces de la Federación y de los Estados federados»⁴⁰.

10. La Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados complementa, por su parte, la antes mencionada Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados⁴¹. Cabe calificarla propiamente como melliza —no gemela, recuérdese— de la General de Igualdad de Trato, por causa del parecido evidente entre ambas, aunque la de las soldados y los soldados venga a constituir una adaptación compendiada y reducida de la Ley federal General de Igualdad de Trato. En efecto, comparte con esta última cuatro de sus siete Capítulos —los relativos a «Parte general», «Protección de los empleados ante el perjuicio»⁴², «Protección jurídica» y «Preceptos finales»⁴³—, resultando comprensible que omita regular la materia tratada en los Capítulos 3 y 5 de la Ley General de Igualdad (respectivamente relativos a «Protección ante el perjuicio en el tráfico jurídico civil» y a «Reglas especiales para las relaciones de servicios jurídico-públicas»), y que remita en bloque —al efecto de evitar repeticiones innecesarias— al trascendental Capítulo 6 de la propia Ley General de Igualdad de Trato, pues —de acuerdo con su parágrafo 17, ubicado justamente entre sus disposiciones extravagantes— «el Capítulo 6 de la Ley General de Igualdad de Trato, sobre la Oficina Antidiscriminación de la Federación, resulta de aplicación en el marco de esta Ley».

³⁷ Apartado 1, núm. 1. Sobre estos conceptos, véase J.-H. BAUER, B. GÖPFERT y S. KRIEGER, *Allgemeines Gleichbehandlung. Kommentar*, 2ª ed., C.H. BECK (Múnich, 2008), págs. 116 y ss.

³⁸ Al respecto, véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 248.

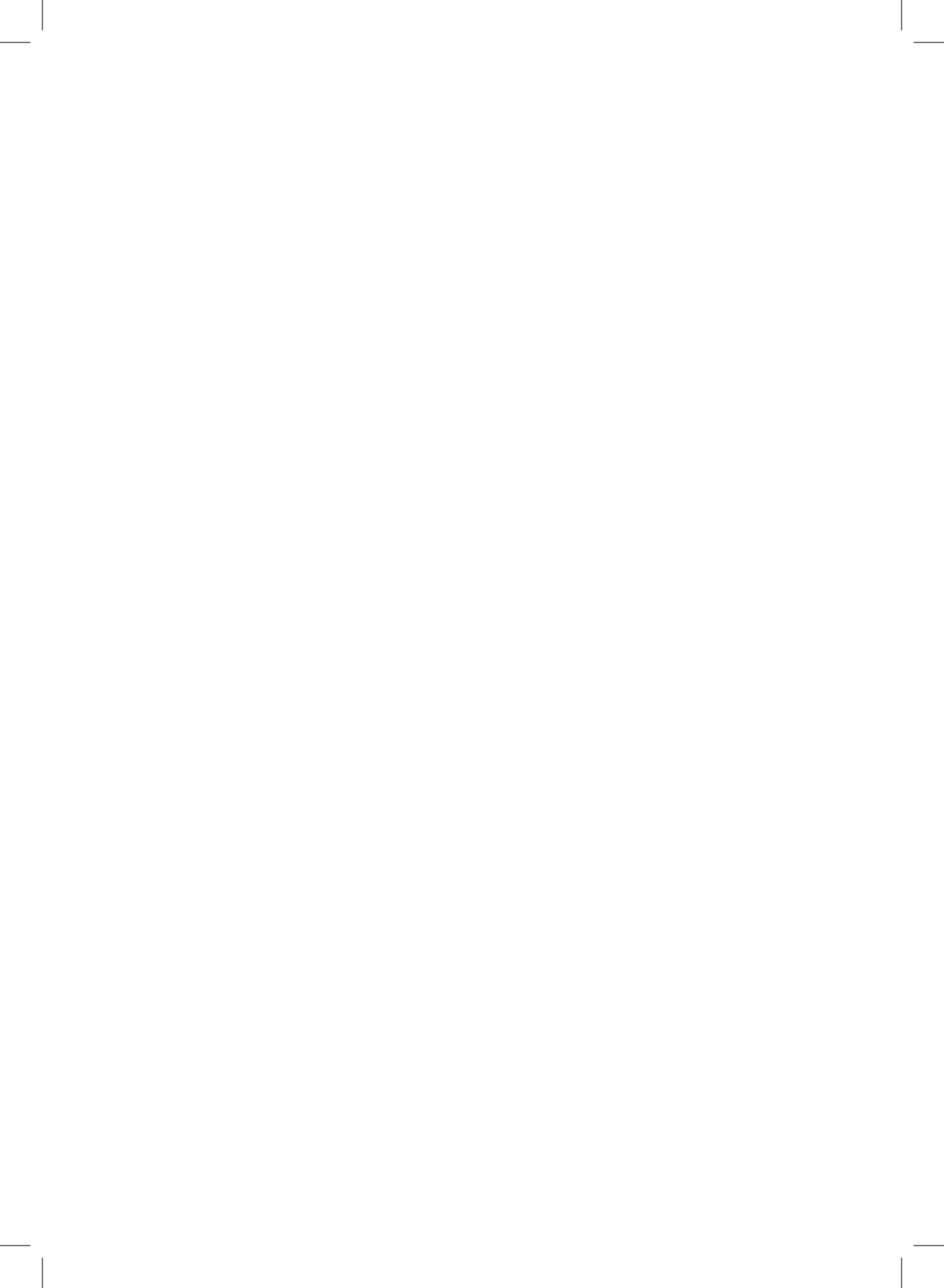
³⁹ Núm. 1. Destacándolo, véase P. HANAU y K. ADOMEIT, *Arbeitsrecht*, 14ª ed., Luchterhand (Neuwied, 2007), pág. 40.

⁴⁰ Núm. 2. Sobre la necesidad de completar esta regulación casi apodíctica con otras muchas normas, tanto de la Federación como de los Estados federados, véase F. WELTI, «Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, cit., pág. 394.

⁴¹ Véase *supra*, núm. 3.

⁴² En la Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados, el Capítulo en cuestión —que es el segundo— se denomina «Protección ante el perjuicio».

⁴³ En la Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados, el Capítulo en cuestión —que es el cuarto— se denomina «Preceptos adicionales».



CAPÍTULO SEGUNDO
PARALELISMOS ENTRE LA
LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA
DE IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES, Y NUESTRA
LEY ORGÁNICA 3/2007



1. Evidentemente, la legislación alemana sobre igualdad de mujeres y hombres (esto es, las dos Leyes federales sobre «igualdad» de 2001 y 2004, y las dos Leyes federales sobre «igualdad de trato» de 2006, que acaban de presentarse) no conforma ningún «código», lo que traza un evidente paralelismo estructural con nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En efecto, aunque en la Exposición de Motivos de esta última se afirma, literalmente, que «la Ley nace con la vocación de erigirse en la *ley-código* de la igualdad entre mujeres y hombres»¹, lo cierto es que la misma ni de lejos llega a alcanzar semejante rango estructural tan solemne². Lo prueba contundentemente el dato —entre otros varios, como los atinentes, por ejemplo, al usual desarrollo reglamentario suyo que prevé³, tan propio de las Leyes peladas, que todavía no se ha culminado, a diferencia de lo que sucede en Alemania⁴— de que haya dejado intocada otra Ley, asimismo sobre «igualdad» de mujeres y hombres, promulgada sólo medio año antes, que es la Ley 33/2006, de 30 octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.

2. Otro paralelismo evidente entre ambos bloques normativos, pero ahora de carácter formal, se refiere a la erradicación del lenguaje sexista. Al respecto, recuérdese que nuestra Ley Orgánica 3/2007 considera criterio general de actuación de los poderes públicos «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su

¹ Apartado III, párrafo tercero, inciso tercero.

² Críticamente, poniendo de relieve su «duplicidad normativa en la que es propicio incurrir cuando se trata de normas excesivamente basadas en principios, el sobredimensionamiento del objetivo perseguido y el menoscabo del carácter integral pretendido» —de manera que quedan «muchos artículos que anticipan las medidas vacíos de fuerza normativa a modo de una segunda exposición de motivos, lo que es impropio del articulado de una ley, tal y como advierte el Consejo de Estado»—, véase M. NOGUEIRA GUASTAVINO, «Objeto y ámbito de la Ley», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPETE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008), pág. 56. En sentido análogo, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo blanch (Valencia, 2008), pág. 42.

³ Sobre el tema, véase A. MONTOYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007), pág. 57.

⁴ Al respecto, véase el «Reglamento sobre la Elección de las Responsables de Igualdad y de sus Suplentes Mujeres en los Servicios Administrativos de la Federación (Responsables de Igualdad-Reglamento de Elección) [*Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung)*]», o en abreviatura, GleibWV, de 6 diciembre 2001, dictado al amparo del párrafo 16, apartado 2, inciso segundo, y apartado 4, inciso segundo, de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001; el «Reglamento sobre Sondeos Estadísticos para la Igualdad de Mujeres y Hombres en los Servicios Administrativos de la Federación (Reglamentos de Estadísticas de Igualdad) [*Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung)*]», o en abreviatura, GleStatV, de 18 junio 2003, dictado al amparo del párrafo 24, apartado 2, de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001; y por último, el «Reglamento sobre la Elección de las Responsables de Igualdad y de sus Suplentes Mujeres por las Soldados del Ejército Federal (Responsables de Igualdad-Reglamento de Elección de las Soldados) [*Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Soldatinnen der Bundeswehr (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen)*]», o en abreviatura, SGleibWV, de 12 mayo 2005, dictado al amparo del párrafo 16, apartado 12, de la Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados de 2004.

fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas»⁵, mientras que las Leyes federales alemanas de «igualdad» de 2001 y 2004 afirman casi concordemente que «los preceptos jurídicos y administrativos de la Federación deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente»⁶, teniendo en cuenta que «esto se aplica también a la documentación administrativa»⁷. Ahora bien, en este tema tan sensible es claro que la legislación alemana va mucho más lejos que la Ley española, puesto que la utilización de un lenguaje frontalmente antisexistista resulta ser una constante en el articulado de las cuatro Leyes federales en cuestión, lo que ha planteado —en ocasiones, no condicionadas por las peculiaridades lingüísticas de la lengua alemana⁸— problemas de traducción al castellano de solución no siempre fácil, como cuando se habla, por ejemplo, de «la aptitud, rendimiento y capacidad de las concursantes y los concursantes [*der Bewerberinnen und Bewerber*]»⁹; o de «el estado de ingresos del cónyuge o de la cónyuge [*des Ehepartners oder der Ehepartnerin*], del conviviente o de la conviviente [*des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin*], del compañero o de la compañera»¹⁰; o de que «hay que aumentar las soldadas como directoras y ponentes mujer [*Referentinnen*] de acciones de formación continua»¹¹; o de que «lo mismo se aplica a las personas ... que declaran como una testigo o un testigo [*als Zeuginnen oder Zeugen*]»¹²; o de que «en el Consejo consultivo deben ser nombrados representantes mujeres y representantes varones [*Vertreterinnen und Vertreter*] de grupos y organizaciones asociativos, así como expertas y expertos en cuestiones de perjuicio»¹³, etc. 14.

3. La *causa causati* común de las normativas alemana y española —cuya *causa ultima* es, a su vez, el carácter transversal del principio de igualdad de mujeres

⁵ Artículo 14.11. Al respecto, véase T. SALA FRANCO, M^a. A. BALLESTER PASTOR, J. M^a. BAÑÓ LEÓN, J. M. EMBID IRUJO y J. M^a. GOERLICH PESET (Coordinadores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, La Ley (Madrid, 2008), págs. 152-153.

⁶ Parágrafo 1, apartado 2, inciso primero, de la Ley de igualdad de funcionarias y funcionarios de 2001.

⁷ *Ibidem*, inciso segundo. Por su parte, el parágrafo 1, apartado 2, de la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004 indica que «los preceptos jurídicos y administrativos relativos a las soldadas y los soldados deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente» (inciso primero), teniendo en cuenta que «esto se aplica también a la documentación administrativa» (inciso segundo).

⁸ Tal sería el caso, por ejemplo, de la aparente redundancia —que no existe en lengua alemana— contenida en el parágrafo 16, apartado 1, inciso primero, de la Ley a cuyo tenor «hay que nombrar por el sector de las empleadas femeninas [*der weiblichen Beschäftigten*] una responsable de igualdad, tras elección secreta por las empleadas femeninas [*durch die weiblichen Beschäftigten*] del servicio».

⁹ Parágrafo 9, apartado 1, inciso segundo, de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001.

¹⁰ Parágrafo 9, apartado 2, núm. 2, de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001.

¹¹ Parágrafo 10, apartado 4, de la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004.

¹² Parágrafo 16, apartado 1, inciso segundo, de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006.

¹³ Parágrafo 30, apartado 2, inciso segundo, de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006.

¹⁴ En la Ley de Igualdad de Trato de las Soldadas y los Soldados de 2006 se afirma, por ejemplo, que «esto también se aplica cuando la soldado o el soldado, la cual o el cual [*die oder der*] causa el perjuicio, al perjudicar, sólo aprueba la existencia de un motivo mencionado en el parágrafo 1, apartado 1» (parágrafo 7, apartado 1, inciso segundo).

y hombres, introducido en el Derecho comunitario originario por el artículo 2, apartado 3), letra e), del Tratado de Ámsterdam de 1997¹⁵— explica la existencia de múltiples paralelismos entre ambas, pero ahora de carácter sustantivo, resultando especialmente evidentes —precisamente por causa de la aludida transversalidad— los muchos ajustes que han debido efectuarse en el ordenamiento legal preexistente, tanto en España como en Alemania; aunque en el caso de Alemania —a diferencia de lo ocurrido en España, donde fueron operados por la propia Ley Orgánica 3/2007¹⁶—, tales modificaciones y ajustes se llevaron a cabo por las Leyes «madre» de las cuatro concretas Leyes federales de que venimos tratando¹⁷ (enmendándose, por ejemplo, la Ley del Tribunal de Trabajo¹⁸, la Ley de Organización de la Empresa¹⁹, diversos Libros del Código de Seguridad Social²⁰ o el Código Civil²¹). En este punto, tras muchas lecturas pausadas de las cuatro Leyes federales alemanas en cuestión, me ha acabado pareciendo esencial la utilización del concepto de «simetría», al efecto de realizar una comparación lo más fructuosa posible entre ellas y nuestra Ley Orgánica 3/2007. Y por aplicación de este concepto geométrico, afinador de la trayectoria común —pero no idéntica— que han emprendido en esta trascendental

¹⁵ Véase C. SÁEZ LARA, «Igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho social comunitario», en el volumen *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005), págs. 366 y ss.; también, M^a. A. CASTRO ARGÜELLES y D. ÁLVAREZ ALONSO, *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007), pág. 37. Sobre «la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, septiembre de 1995)», en cuanto que detonante del tema, véase A. MONTOYA MELGAR, «Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 129 (2006), pág. 23. Sobre lo que denomina «cuestiones transversales» en la propia Ley Orgánica 3/2007, véase J. CABEZA PEREIRO, «Prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007), págs. 160 y ss. En fin, considerando que con el principio en cuestión la mujer puede «pasar de ser “el objeto” a ser el “sujeto”», véase C. ORTIZ LALLANA, «Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 47 (2003), pág. 100.

¹⁶ Cfr. especialmente, al respecto, sus disposiciones adicionales segunda a novena, undécima a vigésima séptima, vigésima novena y trigésima.

¹⁷ Al respecto, *supra*, Capítulo Primero, núm. 1.

¹⁸ Lo recoge U. KOCH, «Klage wegen Benachteiligung», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), págs. 428 y ss.; y F. SCHMITT, «Klage wegen Benachteiligung», en W. DÄUBLER, J.P. HJORT, D. HUMMEL y M. WOLMERATH (Editores), *Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Handkommentar*, Nomos (Baden-Baden, 2008), págs. 353 y ss.

¹⁹ Reflejándolo, véase K. FITTING (Fundador), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar*, 24^a ed., Franz Vahlen (Múnich, 2008), págs. 983 y ss.; y también, W. DÄUBLER, M. KITTNER y T. KLEBE, *BetrVG. Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*, 11^a ed., Bund (Frankfurt am Main, 2008), págs. 1200 y ss.

²⁰ Por ejemplo, su Libro I (reflejándolo, véase H. TIMME, «Benachteiligungsverbot», en U. KRAMER [Editor], *Sozialgesetzbuch I. Allgemeiner Teil. Lehr- und Praxiskommentar*, 2^a ed., Nomos [Baden-Baden, 2008], págs. 266 y ss.) o su Libro III (reflejándolo, véase J. BRAND, «Grundsätze der Vermittlung», en K. NIESEL [Editor], *SGB III. Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung. Kommentar*, 4^a ed., C.H. Beck [Múnich, 2007], págs. 119 y ss.).

²¹ En este caso, mediante la derogación de sus párrafos 611a, 611b y 612, apartado 3. Contextualizando estas derogaciones, véase W. WEIDENKAFF, «Dienstvertrag», en *Palandt. Bürgerliches Gesetzbuch*, 67^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), pág. 867.

materia Alemania y España, creo que resulta posible hablar de paralelismos sustantivos simétricos, relativos a los conceptos más infraestructurales sobre igualdad de mujeres y hombres, y su protección jurídica²²; de paralelismos sustantivos menos simétricos, relativos a lo que la legislación federal alemana de igualdad de mujeres y hombres llama, con toda franqueza, «cuotas»²³; y por último, de paralelismos sustantivos clamorosamente asimétricos, pero ahora en materia de lo que una y otra legislaciones llaman concordemente «plan de igualdad»²⁴.

I. PARALELISMOS SIMÉTRICOS, RELATIVOS A LOS CONCEPTOS INFRAESTRUCTURALES

4. Aunque el punto de partida de la regulación que efectúan la normativa alemana y la española no sea del todo idéntica —en Alemania, la clave es lo que allí denominan «prohibición de perjudicar [*Benachteiligungsverbot*]»²⁵ (por ejemplo, «objetivo de la Ley es impedir o eliminar los perjuicios derivados ... del sexo») ²⁶, mientras que en España se afirma más desvaidamente que «el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo»²⁷—, resulta luego que existe un paralelismo simétrico en los tres conceptos infraestructurales sobre los que se monta la respectiva regulación²⁸. Y así,

²² Véase *infra*, núms. 4 a 6.

²³ Véase *infra*, núms. 7 a 9.

²⁴ Véase *infra*, núms. 10 a 12.

²⁵ Cfr. parágrafo 7 de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006. Y ello, en la línea de la regulación que venía efectuando sobre el tema el Código Civil alemán [cfr. al respecto, M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, cit., pág. 240].

²⁶ Parágrafo 1, apartado 1, de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006. La prohibición en cuestión, o la referencia a los perjuicios, aparecen tratadas en la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001 (parágrafos 1, apartado 1; 9; 14, apartado 1; y 19, apartado 1), en la Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados de 2004 (parágrafos 1, apartado 1; 5, 9, 15, apartado 1; y 19, apartado 1), en la propia Ley General de Igualdad de Trato de 2006 (*passim*, y especialmente en sus parágrafos 3 y 7), y en la Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados de 2006 (parágrafos 1, apartados 1 y 2; 3; 12, apartado 1; y 18, apartado 1).

²⁷ Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007. Al respecto, como «punto de partida no de llegada», véase T. PÉREZ DEL RÍO, «La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Aproximación para el debate», *Revista de Derecho Social*, núm. 37 (2007), págs. 231 y ss. Desde el punto de vista del empleo, véase M^ª. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Igualdad en el empleo y la ocupación», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007), págs. 128 y ss.

²⁸ La doctrina científica especializada alemana se ha visto obligada a poner de relieve que el tenor del parágrafo 7, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006 (literalmente relativo a que «las disposiciones en los acuerdos que infrinjan la prohibición de perjudicar del apartado 1, son ineficaces») tiene que ser completado, pues «también las declaraciones de voluntad unilaterales y demás medidas como, por ejemplo, un despido, un traslado, un desplazamiento o una orden son ineficaces, en caso de incumplimiento del parágrafo 7, apartado 1) [al respecto, véase M. SCHMIDT, «Verbot der Benachteiligung», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007), pág. 186]. Desde el punto de vista español, véase J. LÓPEZ LÓPEZ, «Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de “Gender Mainstreaming” y “Empowerment”», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra sobre «Igualdad efectiva de mujeres y hombres» (2007), págs. 53 y ss.; también, M^ª.A. BALLESTER PASTOR, «Los elementos conceptuales de la Ley para la igualdad y la herencia comunitaria», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007), págs. 85 y ss.

en cuanto al primero —que en España llamaríamos «discriminación»—, se afirma en la Ley Orgánica 3/2007 que «se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable»²⁹, y que «se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados»³⁰. Y en Alemania, en la Ley General de Igualdad de Trato de 2006, por ejemplo, que «un perjuicio directo [*unmittelbare Benachteiligung*] existe cuando una persona, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1 [entre ellos, el “sexo”], experimenta un trato menos favorable que el que experimenta, ha experimentado o experimentaría otra persona en una situación comparable»³¹, y que «un perjuicio indirecto [*mittelbare Benachteiligung*] existe cuando las personas puedan perjudicar de modo especial a otras personas, con la apariencia de procedimientos, criterios o preceptos neutrales, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1 [entre ellos, el “sexo”], a no ser que los procedimientos, criterios o preceptos en cuestión estén justificados objetivamente por un motivo justo, y los medios sean apropiados y necesarios para alcanzar este objetivo»³².

5. Por supuesto, asimismo cabe hablar de paralelismo simétrico en punto al segundo de los conceptos que consideramos más infraestructural, relativo al «acoso». Al respecto, como se sabe, nuestra Ley Orgánica 3/2007 afirma en cascada que «a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar con la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante

²⁹ Artículo 6.1.

³⁰ Artículo 6.2.

³¹ Parágrafo 3, apartado 1, inciso primero. Según M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 240, «una definición expresa del perjuicio directo no existía hasta el momento en el Derecho alemán».

³² Parágrafo 3, apartado 2. Por excepción, la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004 define, también, todo lo siguiente: «la discriminación directa [*unmittelbare Diskriminierung*] de las soldadas se da cuando éstas, sobre la base de su sexo, experimentan en una situación comparable un trato menos favorable que el que experimentan, han experimentado o experimentarían los soldados. La discriminación indirecta [*mittelbare Diskriminierung*] de las soldadas existe cuando preceptos, criterios o procedimientos con la apariencia de neutrales pueden perjudicar a las soldadas de modo especial frente a los soldados, a no ser que los preceptos, criterios o procedimientos en cuestión estén justificados por un objetivo justo, y los medios sean apropiados y necesarios para alcanzar este objetivo» (parágrafo 4, apartado 6). En cualquier caso, la doctrina también encaja el tema en epígrafes con rotulación tradicional; por ejemplo, «*Diskriminierungsverbot*», en H. BROX, B. RÜTHERS y M. HENSSLER, *Arbeitsrecht*, 17ª ed., W. Kohlhammer (Stuttgart, 2007), págs. 113 y ss.; o «*Schutz vor Diskriminierung*», en W. DÜTZ, *Arbeitsrecht*, 12ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), pág. 34; o «*Diskriminierungsschutz nach dem AGG*», en M. LÖWISCH, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., Werner (Colonia, 2007), pág. 34. Menos convencional resulta hablar, como en el caso de A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), pág. 143, de «*Differenzierungsverboten*».

u ofensivo»³³; que «constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»³⁴; y que «se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo»³⁵. Por su parte, la legislación alemana —que volvemos a ejemplificar en la Ley General de Igualdad de Trato de 2006— explicita que «el acoso [*Belästigung*] es un perjuicio [*ist eine Benachteiligung*] cuando los comportamientos no deseados que estén en conexión con un motivo mencionado en el párrafo 1 [entre ellos, el “sexo”], persigan o repercutan en que se lesione la dignidad de la persona afectada, y se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas»³⁶; y que «el acoso sexual [*sexuelle Belästigung*] es un perjuicio, en relación con el párrafo 2, apartado 1, números 1 a 4, cuando un comportamiento sexual determinado no deseado, de lo cual también forman parte conductas e invitaciones sexuales no deseadas, determinados contactos físicos de carácter sexual, observaciones de contenido sexual, así como demostraciones no deseadas y presentaciones manifiestas de exhibiciones pornográficas, persiga o repercuta en que se lesione la dignidad de la persona afectada, en especial, cuando se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas»³⁷.

6. En fin, en cuanto al tercer concepto infraestructural —referido a la garantía de indemnidad—, creemos que también cabe hablar de paralelismo simétrico. En efecto, de un lado, porque nuestra Ley Orgánica 3/2007 indica que «también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres»³⁸. Y de otro lado, porque en la Ley General de Igualdad de Trato de 2006 —conceptualizadora por antonomasia— se define la «prohibición

³³ Artículo 7.1.

³⁴ Artículo 7.2.

³⁵ Artículo 7.3. Acerca de todos estos preceptos, véase T. PÉREZ DEL RÍO, «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007), págs. 175 y ss.

³⁶ Párrafo 3, apartado 3. Según M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., págs. 243-244, «la concepción hasta el presente del Derecho alemán se diferencia de lo usual en el plano comunitario, ante todo porque prohíbe el supuesto de hecho del acoso no como trato comparativamente menos favorable, sino por causa de la violación de la dignidad derivada de él, con independencia de si alguien ha llegado a ser tratado comparativamente peor que un tercero». Sobre las novedades —relativas— del tema respecto del Derecho alemán anterior a la promulgación del precepto, véase P. SCHRADER y J. SCHUBERT, «Belästigung», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008), págs. 244 y ss.

³⁷ Párrafo 3, apartado 4.

³⁸ Artículo 9. Al respecto, véase A. MONTOYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., págs. 559 y ss.

de represalia [*Maßregelungsverbot*]]³⁹, afirmando en cascada que «el empresario no puede perjudicar al empleado por causa del ejercicio de los derechos a que se refiere este Capítulo, o por causa de la negativa a cumplir una orden infractora de este Capítulo»⁴⁰; que «lo mismo se aplica a las personas que apoyan en ello al empleado, o que declaran como un testigo o un testigo»⁴¹; que «no puede recurrirse al rechazo o a la tolerancia por el empleado afectado de comportamientos perjudiciales, como fundamento de una decisión que afecte a estos empleados»⁴²; y que «el parágrafo 22 se aplica análogamente»⁴³, manifestando este último precepto (rotulado «Carga de la prueba [*Beweislast*]]»⁴⁴ que «cuando, en un litigio, una parte prueba indicios que permitan suponer un perjuicio por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1 [entre ellos, el “sexo”], la otra parte soporta la carga de probar que no ha existido ninguna infracción de las disposiciones de protección ante el perjuicio»⁴⁵.

II. PARALELISMOS MENOS SIMÉTRICOS, RELATIVOS A CUOTAS

7. Obediente a la franqueza y llaneza tan características del lenguaje legal alemán, la legislación alemana sobre igualdad de mujeres y hombres habla sin tapujos de «cuotas» (por ejemplo, «la Cámara Baja alemana decide acerca de si es necesaria una modificación de las cuotas [*Quoten*] fijadas ... para la promoción de la igualdad»⁴⁶).

³⁹ Acerca de la conexión de este precepto con el parágrafo 612a del Código Civil alemán, véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 269; también, J.-H. BAUER, B. GÖPFERT y S. KRIEGER, *Allgemeines Gleichbehandlung. Kommentar*, 2ª ed., C.H. BECK (Múnich, 2008), pág. 251.

⁴⁰ Parágrafo 16, apartado 1, inciso primero.

⁴¹ *Ibidem*, inciso segundo.

⁴² *Ibidem*, apartado 2, inciso primero.

⁴³ *Ibidem*, apartado 3.

⁴⁴ Acerca de sus conexiones con el parágrafo 611 del Código Civil alemán, véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 272. Además, desde un punto de vista estrictamente procesal, P. A. WINDEL, «Der Beweis diskriminierender Benachteiligungen», *Recht der Arbeit*, núm. 1 (2007), págs. 1 y ss.

⁴⁵ Paralelamente, nuestra Ley Orgánica 3/2007 afirma que «de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamentan en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad» (artículo 13.1). A la doctrina científica alemana especializada no se le escapa, por supuesto, que el Derecho comparado más autorizado —y de mayor tradición— sobre el tema es el «angloamericano» [cfr. E. KOCHER, «Rechtsschutz», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, cit., pág. 362].

⁴⁶ Parágrafo 4, apartado 5, inciso tercero, de la Ley de Igualdad de los Soldados y los Soldados de 2004. El tema de las «cuotas» venía siendo debatido desde antiguo en la doctrina científica alemana. Al respecto, véase H.M. PFARR, *Quoten und Grundgesetz. Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung*, Nomos (Baden-Baden, 1988), págs. 15 y ss.; S. RAASCH, *Frauenquoten und Männerrechte*, Nomos (Baden-Baden, 1991), págs. 21 y ss.; y R. FRANCKE, B. SOKOL y E. GURLIT, *Frauenquoten in öffentlicher Ausbildung*, Nomos (Baden-Baden, 1991), págs. 23 y ss.

Se trata de porciones existentes sólo en el sector público⁴⁷ —lo mismo ocurre a día de hoy en España—, aunque con una diferencia trascendental entre ambos países, dado que: 1) en el sector público alemán rige el principio de la paridad estricta —o si se quiere, pura y dura— entre mujeres y hombres, afirmando al respecto la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001, con carácter general —y ya se verá dentro de un momento, con qué consecuencias jurídicas⁴⁸—, que «hay que considerar subrepresentadas [*unterrepräsentiert*] a las mujeres, cuando la parte de mujeres entre los empleados en los ámbitos concretos a que se refiere el apartado 3, están respectivamente por debajo del 50 por ciento [*unter 50 Prozent*]⁴⁹, teniendo en cuenta que «a los efectos de esta Ley, son ámbitos los grupos de salarios, sueldos y retribuciones, los grupos de carrera administrativa, las carreras administrativas y las especialidades, así como adicionalmente las tareas con funciones de superioridad y de dirección en el servicio administrativo»⁵⁰; y 2) en España, en cambio, rige en el sector público el régimen que puede llamarse de equilibrio relativo entre ambos sexos —que tanto escandalizó a algunos, a propósito de las listas electorales políticas⁵¹—, supuesto —según nuestra Ley Orgánica 3/2007— que «a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento»⁵². Este paralelismo entre ambas legislaciones —que ya no cabe, obviamente, calificar de simétrico— se refleja no sólo en aspectos organizativos, sino también —lo que es mucho más importante, sobre todo para las ciudadanas corrientes— en los empleos ofertados por el sector público.

8. Frente a las cuatro normas pastorales contenidas en los artículos 24.2.d), 51.d) y 53, párrafos primero y segundo («la promoción de la presencia equilibrada», «promover la presencia equilibrada», «responderán al principio de presencia equilibrada»), de nuestra Ley Orgánica 3/2007 —de este carácter ajurídico parece que podría salvarse, sin embargo, el artículo 54, párrafo primero, de esta última⁵³—, contrastan y cantan los dos preceptos alemanes siguientes. En primer lugar, el parágrafo 7, apartado 3, de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001, a cuyo tenor «las comisiones de selección deben [*sollen*] estar compuestas a partes iguales [*zu gleichen*]

⁴⁷ Destacándolo («*bisher nur im öffentlichen Dienst*»), véase M. LIEB y M. JACOBS, *Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 2006), pág. 37.

⁴⁸ *Infra*, núm. 9.

⁴⁹ Parágrafo 4, apartado 6.

⁵⁰ Parágrafo 4, apartado 3.

⁵¹ Al respecto, véase la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 12/2008, de 29 enero.

⁵² Disposición adicional primera. Con carácter general, véase A. MONTROYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., pág. 277 y ss.

⁵³ Me hace dudar —supuesto que debió pasar todos los filtros oficiales de eventuales desigualdades de la mujer— el Real Decreto 66/2008, de 25 enero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2008, a cuyo tenor «la composición de comisiones de selección o de tribunales de pruebas selectivas *tenderá* al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres» [artículo 4.g), inciso primero].

Teilen] por mujeres y hombres»⁵⁴, aunque teniendo en cuenta que «si esto no es posible por motivos fundados, entonces habrá que hacer constar en acta los motivos»⁵⁵. En segundo lugar, el párrafo 30 (rotulado «Consejo consultivo [*Beirat*]»), apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006, a cuyo tenor —supuesto que el número de componentes del mismo tiene que ser necesariamente par, para que pueda hablarse de paridad—, sobre la base de que «el número total de miembros del Consejo consultivo no puede exceder de 16 personas»⁵⁶, «el Consejo consultivo debe [*soll*] estar compuesto a partes iguales [*zu gleichen Teilen*] por mujeres y hombres»⁵⁷.

9. En relación con los empleos del sector público, casi cabe afirmar lo mismo respecto de los artículos 16, 27.3.e) y 52 de nuestra Ley Orgánica 3/2007, pareciéndonos únicamente imperativo (y en consecuencia, jurídico en sentido estricto) el último de los preceptos citados, aun cuando se refiera a puestos de trabajo que no interesan precisamente a las opositoras corrientes («el Gobierno *atenderá* al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda»). En efecto, frente a esto, cabe oponer los tres siguientes preceptos alemanes, contenidos en la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001. En primer lugar —supuesto que en Alemania subrepresentación significa, en todo caso, falta de paridad⁵⁸—, el relativo a que «si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, entonces la cobertura de un puesto de trabajo libre [*die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes*] deberá ser convocada para aumentar el número de candidatas»⁵⁹, teniendo en cuenta que «la convocatoria debe efectuarse públicamente cuando este objetivo no pueda ser alcanzado con una convocatoria interna o extendida a los servicios administrativos»⁶⁰. En segundo lugar, el referente a que «para la cobertura de puestos de trabajo en ámbitos en los que las mujeres están subrepresentadas, hay que invitar a las entrevistas personales [*Vorstellungsgesprächen*] o a procedimientos de selección especiales [*besonderen Auswahlverfahren*], al menos a tantas mujeres como hombres que presenten la cualificación fijada en la convocatoria, siempre y cuando existan solicitudes de mujeres en número suficiente»⁶¹. Y en tercer lugar, el concerniente a que «si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, el servicio administrativo tiene que tomar en consideración el favorecerlas en la adjudicación de puestos de formación [*bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen*], contratación [*Einstellung*], empleo [*Anstellung*] y

54 Inciso primero.

55 Inciso segundo.

56 Inciso tercero.

57 Inciso cuarto.

58 Véase *supra*, núm. 7.

59 Párrafo 6, apartado 2, inciso primero.

60 *Ibidem*, inciso segundo.

61 Párrafo 7, apartado 1.

ascenso profesional [*beruflichem Aufstieg*], en caso de la misma aptitud, capacidad y rendimiento objetivo (cualificación), siempre y cuando no prevalezcan los motivos ligados a la persona de otro candidato»⁶².

III. PARALELISMOS ASIMÉTRICOS, RELATIVOS A PLANES DE IGUALDAD

10. En materia de planes de igualdad, también cabe hablar de paralelismo entre las normativas alemana y española, supuesto que ambas regulan el tema. En España, como se sabe, la regulación en cuestión aparece contenida fundamentalmente en tres sedes de la Ley Orgánica 3/2007⁶³, mientras que en Alemania aparece contenida, de un lado, en el párrafo 11 (rotulado «Plan de igualdad [*Gleichstellungsplan*]») de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001, y de otro lado, en el párrafo 11 (rotulado del mismo modo) de la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004. Se trata, sin embargo, de un paralelismo clamorosamente asimétrico, fundamentalmente por causa de la forma de elaboración del plan en cuestión (en España, como se verá dentro de un momento, se negocia con los representantes de los trabajadores, funcionarios o personal estatutario, pero no en Alemania), y también, en atención a los sectores económicos en que debe existir dicho tipo de planes (en España, se verá también ahora mismo, tanto en el sector público como en el sector privado de la economía, a diferencia de lo que ocurre en Alemania).

11. Comparada con la regulación alemana del tema, la regulación española de los planes de igualdad contenida en la Ley Orgánica 3/2007 resulta desvaída, al remitirse todo al albur de lo que puedan negociar los interlocutores de ambas partes, tanto en el sector público como en el sector privado. En efecto, respecto del sector público, se afirma por dicha Ley Orgánica que «el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella»⁶⁴, que «el Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o

⁶² Párrafo 8, párrafo primero.

⁶³ Más en concreto, en el Capítulo III de su Título IV (rotulado «Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad»), artículos 45 a 49; en su artículo 64 (rotulado «Plan de Igualdad en la Administración General de Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella»), y por último, en su disposición final quinta (rotulada «Planes de igualdad y negociación colectiva»). Sobre el tema, véase T. PÉREZ DEL RÍO, «La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra sobre «Igualdad efectiva de mujeres y hombres» (2007), págs. 261 y ss.

⁶⁴ Artículo 64, inciso primero.

medidas a adoptar para su consecución»⁶⁵, y que «el Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros»⁶⁶; y respecto del sector privado, en lo más esencial, que «en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral»⁶⁷. Y de ahí, dada la sorprendente desregulación de un asunto tan importante, que la propia Ley Orgánica 3/2007 se vea obligada a afirmar finalmente que «una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evaluación habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes»⁶⁸.

12. En Alemania, en cambio, sobre la base de que esta institución es preceptiva sólo en el sector público, resulta que su contenido se impone por la superioridad, afirmándose al respecto —supuesto que «el plan de igualdad es un instrumento esencial de la planificación de personal [*ein wesentliches Instrument der Personalplanung*], en especial del desarrollo del personal, y para la igualdad de mujeres y hombres»⁶⁹— que «su realización es obligación especial de la administración de personal, así como de cada encargada de tareas y de cada encargado de tareas con funciones de superioridad y de dirección»⁷⁰. Además, en cuanto a su contenido, se ordena que «hay que prever para la cobertura por mujeres, al menos, la mitad [*die Hälfte*] de los puestos de personal a cubrir en un ámbito en el que las mujeres estén subrepresentadas»⁷¹, y que «si se prevén acciones económicas en materia de personal que cierren servicios o conduzcan a su supresión, hay que fijar en el plan de igualdad que la parte de las mujeres en los ámbitos en los que las mujeres estén subrepresentadas permanezca al menos igual [*gleich*]]»⁷². Y por último, en

⁶⁵ *Ibidem*, inciso segundo.

⁶⁶ *Ibidem*, inciso tercero.

⁶⁷ Artículo 45.2. Con carácter general, véase F. CAVAS MARTÍNEZ y C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, «Elaboración y aplicación de los planes de igualdad», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, cit., págs. 321 y ss.

⁶⁸ Disposición final quinta.

⁶⁹ Parágrafo 11, apartado 1, inciso primero.

⁷⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

⁷¹ *Ibidem*, apartado 2, inciso tercero.

⁷² *Ibidem*, apartado 3.

cuanto a su duración, que se elabora «para cuatro años»⁷³, que «hay que adaptarlo tras dos años al desarrollo actual»⁷⁴, y que «si los objetivos del plan de igualdad no se han realizado, hay que exponer los motivos en el siguiente plan de igualdad, así como comunicarlos adicionalmente al servicio administrativo superior [*der höheren Dienststelle*]»⁷⁵.

⁷³ *Ibidem*, apartado 4, inciso primero.

⁷⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

⁷⁵ *Ibidem*, apartado 6.

CAPÍTULO TERCERO
ASPECTOS REGULADOS EN LA
LEGISLACIÓN FEDERAL ALEMANA
DE IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES, Y NO TRATADOS EN
NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007



1. De la comparación de los bloques normativos alemán (sobre «igualdad» de mujeres y hombres, y sobre «igualdad de trato») y español (ceñido a nuestra supuesta «ley-código» para la realización transversal de la igualdad de mujeres y hombres) no siempre resulta fácil extraer conclusiones apodícticas, acerca de lo que simultáneamente carece de regulación en ambos. Lo prueba, a mi juicio, el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, que aparece regulado en ambos bloques normativos, aunque luego resulta —ciñendo la comparación sólo al empleo público, al efecto de poder perfilar mejor diferencias y contrastes— que se trata, en realidad, de un tema no regulado en nuestra Ley Orgánica 3/2007, dada la imposibilidad de oponer su conciso y muy genérico artículo 56 a todo el Capítulo 3 (rotulado «Conciliación de la familia y de la actividad profesional para mujeres y hombres [*Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer*])» de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001¹, y sus detalladas y precisas normas sobre «jornadas adecuadas a la familia y condiciones marco [*Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen*])»², sobre «empleo a tiempo parcial, teletrabajo y excedencia por razones familiares [*Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung*])»³, sobre «cambio a empleo a tiempo completo y reingreso profesional [*Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg*])»⁴, y sobre «prohibición de perjudicar en el empleo a tiempo parcial, en el teletrabajo y en la excedencia por razones familiares [*Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung*])»⁵. En cualquier caso, ciñéndome a cuestiones que creo que cualquiera consideraría indiscutibles, es claro que carecen de toda regulación en nuestra Ley Orgánica 3/2007 los tres aspectos, uno de ellos verdadero bloque temático —que precisará, en España, de más actuaciones del legislador, siempre en materia de igualdad de trato—, de que seguidamente se trata.

I. LA RESPONSABLE DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

2. Un aspecto no sólo clamorosamente carente de toda regulación en nuestra Ley Orgánica 3/2007, sino también aparentemente carente de toda perspectiva de futuro en nuestro ordenamiento igualador de mujeres y hombres, es la figura tan puntillosamente regulada en el Capítulo 4 (rotulado «Responsable de igualdad [*Gleichstellungsbeauftragte*])» de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de 2001, cuyo

1 Un Capítulo prácticamente idéntico a éste, también se encuentra en la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004 (se trata de su Capítulo 3, rotulado «Conciliación de la familia y del servicio de las soldadas y los soldados [*Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten*])»).

2 Parágrafo 12.

3 Parágrafo 13.

4 Parágrafo 14.

5 Parágrafo 15.

ámbito de aplicación queda ceñido —recuérdese— sólo al empleo público federal⁶; y además, a todo él —por muy sensibles que puedan resultar los servicios públicos federales afectados—, como recientemente acaba de recordar el Tribunal Federal Contencioso-Administrativo (*Bundesverwaltungsgericht*)⁷, a propósito de la elección de la responsable en cuestión en el Servicio Federal de Inteligencia (*Bundesnachrichtendienst*)⁸. De acuerdo con esta norma, la regla general en Alemania es que «en todo servicio administrativo con, como regla, al menos 100 empleados, hay que nombrar por el sector de las empleadas femeninas una responsable de igualdad, tras elección secreta por las empleadas femeninas del servicio»⁹, teniendo en cuenta que «en las Administraciones con varios servicios administrativos pequeños que tengan en conjunto, como regla, al menos 100 empleados, hay que nombrar una responsable de igualdad en la Administración suprema»¹⁰. Además, «la responsable de igualdad es nombrada, en principio, para cuatro años, con la posibilidad de reelección»¹¹, teniendo en cuenta que «si no se encuentra ninguna candidata, o no es elegida tras la elección ninguna candidata, hay que nombrar de oficio a la responsable de igualdad de entre el sector de las empleadas femeninas»¹², aunque «en relación con ello, se requiere el consentimiento de las empleadas a nombrar»¹³.

3. Con terminología española, se trata de una representante legal o unitaria de sólo las empleadas femeninas, cuya representación no se confunde con otras que puedan corresponder a dichas empleadas, dado que «la responsable de igualdad y su suplente no pueden formar parte de ninguna representación de personal, y sólo puede ser ocupada con asuntos de personal en su calidad de responsable de igualdad»¹⁴. Lo evidencian sus funciones —propias de la generalidad de representaciones legales o unitarias—, reconducibles en lo esencial a la afirmación legal de que «la responsable de igualdad tiene la función de promover y vigilar el cumplimiento de esta Ley, así como de la Ley General de Igualdad de Trato en cuanto a la protección ante los perjuicios por causa de sexo y de acoso sexual, en el servicio administrativo»¹⁵, y de que

⁶ La figura también se encuentra regulada en la Ley de Igualdad de las Soldadas y los Soldados de 2004 (más en concreto en su Capítulo 4, rotulado «Responsable de igualdad [*Gleichstellungsbeauftragte*]»).

⁷ Sobre la regulación del contencioso administrativo alemán, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 39.

⁸ Al respecto, véase Sentencia de dicho Tribunal de 27 junio 2007 (referencia 6 A 1/06), a propósito de un tema respecto del que no existe salvedad ninguna expresa en el parágrafo 23 (rotulado «Reglas especiales para el Servicio Federal de Inteligencia [*Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst*]») de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios; Sentencia comentada por W. BIER, «Zulässigkeit der Wahlwerbung bei Wahl der Gleichstellungsbeauftragten», *juris PraxisReport-Bundesverwaltungsgericht*, núm. 22 (2007), consultada electrónicamente a través de www.juris.de.

⁹ Parágrafo 16, apartado 1, inciso primero.

¹⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

¹¹ Parágrafo 16, apartado 2, inciso primero.

¹² *Ibidem*, inciso tercero, medio inciso primero.

¹³ *Ibidem*, medio inciso segundo.

¹⁴ Parágrafo 16, apartado 5.

¹⁵ Parágrafo 19, apartado 1, inciso primero.

«colabora en todas las acciones personales, organizativas y sociales de su servicio administrativo que afecten a la igualdad de mujeres y hombres, a la conciliación de la familia y de la actividad profesional, así como a la protección ante el acoso sexual en el puesto de trabajo»¹⁶. En mi opinión, contrapesa su falta de capacidad negociadora el derecho subjetivo que le otorga el parágrafo 21 de la Ley federal en cuestión (rotulado «Derecho de protesta [*Einspruchsrecht*]), pues «en caso de infracción por el servicio administrativo del plan de igualdad, de los demás preceptos de esta Ley o de otros preceptos sobre la igualdad de mujeres y hombres, la responsable de igualdad tiene derecho de protesta ante la dirección del servicio administrativo»¹⁷, teniendo en cuenta que «la protesta hay que interponerla por escrito dentro de una semana ante la dirección del servicio administrativo»¹⁸, y además, que «tiene eficacia suspensiva [*aufschiebende Wirkung*])»¹⁹.

4. Pero lo que verdaderamente confirma su condición de representante legal o unitaria de las empleadas femeninas, sin ningún género de dudas al respecto, es lo que el parágrafo 18 de esta Ley federal alemana denomina su «posición jurídica [*Rechtsstellung*]). Se trata de un precepto muy denso, cuyo contenido evoca —al menos para un laboralista— el conjunto de «garantías» reguladas en el artículo 68 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, a propósito de la representación unitaria del personal. En efecto: 1) «la responsable de igualdad forma parte de la administración del personal y ejerce su cargo sin minoración de sus retribuciones actuales [*ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge*] o de su sueldo actual»²⁰; 2) «la responsable de igualdad será dispensada de actividades de servicio en otras partes, en cuanto que resulte necesario, según la forma y el tamaño del servicio administrativo, para la realización regular de sus funciones»²¹, teniendo en cuenta que «la dispensa [*die Entlastung*] puede suponer al menos la mitad de la jornada ordinaria, y en los servicios administrativos con más de 600 empleados, la jornada ordinaria completa [*die regelmäßigen Arbeitszeit*])»²²; 3) «la responsable de igualdad liberada [*freigestellte*] completamente mantiene un fondo de disposición mensual [*einem monatlichen Verfügungsfonds*])»²³, mientras que «la responsable de igualdad dispensada parcialmente mantiene un fondo que se corresponde con la parte de su liberación»²⁴; 4) «la responsable de igualdad no puede ser obstaculizada [*nicht behindert*] en el cumplimiento de sus deberes, ni perjudicada ni favorecida [*nicht benachteiligt oder*

¹⁶ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁷ Apartado 1, inciso primero.

¹⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

²⁰ Apartado 1, inciso primero.

²¹ Apartado 2, inciso primero.

²² *Ibidem*, inciso segundo.

²³ Apartado 4, inciso primero, medio inciso primero.

²⁴ *Ibidem*, medio inciso segundo.

begünstigt] por causa de su actividad en su desarrollo profesional»²⁵; y 5) «la responsable de igualdad, su suplente, así como sus compañeras y compañeros en el trabajo están obligados al sigilo [*zum Stillschweigen verpflichtet*] en cuanto a las circunstancias personales de los empleados y otros asuntos de confianza en el servicio administrativo, más allá del tiempo de su nombramiento»²⁶.

II. LA PROHIBICIÓN DE PERJUDICAR NO SÓLO POR RAZÓN DE SEXO

5. Dado que nuestra Ley Orgánica 3/2007 sólo se refiere a la realización de la igualdad efectiva «de mujeres y hombres», su ámbito material de protección nada tiene que ver con el de la Ley General de Igualdad de Trato alemana de 2006, supuesto que esta Ley federal ampara —además del perjuicio por razón de sexo— también los perjuicios por otras razones distintas, acotados en el párrafo 1 de la misma, donde se afirma que «objetivo de la Ley es impedir o eliminar los perjuicios derivados de motivos de raza [*Rasse*] o por causa de origen étnico [*ethnischen Herkunft*], del sexo [*des Geschlechts*], de la religión [*Religion*] o de la ideología [*Weltanschauung*], de una discapacidad [*Behinderung*], de la edad [*des Alters*] o de la identidad sexual [*sexuellen Identität*]». De ahí que esta Ley federal (sobre «igualdad de trato», recuérdese) sea *pendant* necesario de las dos Leyes federales sobre «igualdad» de hombres y mujeres de 2001 y 2004, puesto que sólo tiene sentido jurídico profundo hablar de cuotas, planes de igualdad o responsables de igualdad (o conciliación de la vida laboral y familiar, etc.), a propósito de mujeres y hombres —justamente la materia tratada en dichas dos Leyes federales sobre «igualdad»—, mientras que la prevención y la reparación de los perjuicios causados por un trato desigual admite un tratamiento homogéneo del sexo y de los demás motivos discriminatorios expresamente proscritos por el Derecho de la Unión Europea, que es justamente a lo que se orienta la recién citada Ley General de Igualdad de Trato de 2006 (y también, aunque en su ámbito tan específico, la Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados de 2006). La conexión —que no confusión— entre «igualdad» genérica e «igualdad de trato» la evidencia la Ley federal «madre» de las dos recién citadas²⁷, cuyo artículo 3, apartados 11 y 15, procedió a enmendar parcialmente la Ley de «igualdad» de 2001 (y también, a propósito de las soldadas y los soldados, su Ley de «igualdad» de 2004)²⁸.

6. Sobre esta base, la médula fisiológica de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006 —que se aplica, como es lógico, tanto en el sector público como en el sector privado— es la regulación de lo que denomina «trato distinto [*unterschiedliche*

²⁵ Apartado 5, inciso primero.

²⁶ Apartado 8, inciso primero.

²⁷ Sobre ella, véase *supra*, Capítulo Primero, núm. 1.

²⁸ Más en concreto, el párrafo 4, apartado 7; el párrafo 5, apartado 2; y el párrafo 19, apartado 1, inciso primero, de la primera; y los párrafos 4, 5, 16 y 19, de la segunda.

Behandlung]]²⁹, a propósito de la raza, etnia, religión, ideología, etc., pero también del sexo, que aparece contenida —en lo esencial— en dos Capítulos distintos de la misma³⁰. En primer lugar, su Capítulo 2 (rotulado «Protección de los empleados ante el perjuicio [*Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung*]]³¹, en donde se aclara que «empleado, a los efectos de esta Ley, son ... las trabajadoras y los trabajadores, ... las personas que sean consideradas como personas asimiladas a trabajadores por causa de su dependencia económica»³², y que «también se consideran empleados las candidatas y los candidatos a una relación de empleo, así como las personas cuya relación de empleo ha finalizado»³³; y en el que resultan especialmente llamativos —por evidenciar la renuncia del legislador federal alemán a quedarse clavado sólo en el terreno de lo meramente pastoral— sus párrafos relativos a «Trato distinto admisible por causa de exigencias profesionales [*Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen*]]³⁴, a «Trato distinto admisible por causa de la religión o de la ideología [*Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung*]]³⁵, y a «Trato distinto admisible por causa de la edad [*Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters*]]³⁶. En segundo lugar, su Capítulo 3 (rotulado «Protección ante el perjuicio en el tráfico jurídico civil [*Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr*]]³⁷, cuya portada se refiere a que «el perjuicio por motivos de raza o por causa de origen étnico, por causa de sexo, de religión, de discapacidad, de edad o de identidad sexual, es inadmisibles en relación con la creación, ejecución y finalización de relaciones jurídico-civiles que ... se lleven a cabo típicamente sin consideración de la persona en condiciones comparables en una

²⁹ A este respecto, no deja de resultar curioso que se hable «de la falsamente denominada ... Ley General de Trato Igual», puesto que no ofrece —desde un punto de vista positivo— «ningún fundamento jurídico para el principio general de trato igual» (cfr. W. ZÖLLNER, K.-G. LORITZ y C.W. HERGENRÖDER, *Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck [Múnich, 2008], pág. 194). Frontalmente desde dicho punto de vista positivo («*Gleichbehandlungsgrundsatz*»), véase G. SCHAUB, U. KOCH, R. LINCK y H. VOGELANG, *Arbeitsrechtshandbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, 12ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 1141 y ss.; K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht*, 6ª ed., Luchterhand (Colonia, 2007), págs. 100 y ss.; y M. KITTNER y B. ZWANZIGER (Editores), *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*, 4ª ed., Bund (Frankfurt a.M., 2007), págs. 1673 y ss.

³⁰ En relación con el siempre sensible tema del derecho del empresario a preguntar, véase G. WISSKIRCHEN y A. BISSELS, «Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 4 (2007), págs. 169 y ss.

³¹ Párrafos 6 a 18.

³² Párrafo 6, apartado 1, párrafo primero, núms. 1 y 3.

³³ *Ibidem*, párrafo segundo. Específicamente sobre las candidatas y los candidatos, véase K. ADOMEIT, «Benachteiligung von Bewerberinnen (Beschäftigten) nach dem AGG als Anspruchsgrundlage für Entschädigung und Schadensersatz», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 4 (2007), págs. 179 y ss.

³⁴ Párrafo 8.

³⁵ Párrafo 9.

³⁶ Párrafo 10. Al respecto, véase S. KAMANABROU, «Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz», *Recht der Arbeit*, núm. 6 (2006), págs. 328 y ss.; también, S. LINGEMANN y M. GOTHAM, «AGG -Benachteiligungen des Alters in kollektivrechtlichen Regelungen», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 12 (2007), págs. 663 y ss.

³⁷ Párrafos 19 a 21. Al respecto, véase U. WENDELING-SCHRÖDER y A. STEIN, *Allgemeines Gleichbehandlung. Kommentar*, C.H. BECK (Múnich, 2008), págs. 371 y ss.

multitud de casos (negocios en masa), o en las que la consideración de la persona tenga una importancia especial según el modo de la prestación, y las condiciones a comparar se lleven a cabo en una multitud de casos, o ... tengan por objeto un seguro privado»³⁸; y en el que aparece contenido, también, un precepto específico sobre «Trato distinto admisible [*Zulässige unterschiedliche Behandlung*]]»³⁹.

7. Esta médula fisiológica se completa con la regulación de la médula patológica, a aplicar —como es lógico— cuando hubiese ocurrido un trato distinto inadmisibile. Esta otra regulación de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006 se coordina con la contenida en otros muchos preceptos reparadores de perjuicios, vigentes antes de su promulgación, y aparece concentrada —en lo más esencial— en los siguientes tres preceptos de la misma. En primer lugar, en su parágrafo 13 (rotulado «Derecho de queja [*Beschwerderecht*]]»), a cuyo tenor «los empleados tienen el derecho de quejarse en los servicios adecuados del centro de trabajo, de la empresa o del servicio administrativo, cuando se sientan perjudicados en conexión con su relación laboral por el empresario, por superiores, por otros empleados o por terceros, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1»⁴⁰, esto es, a propósito de la raza, etnia, religión, ideología, etc., pero también del sexo⁴¹. En segundo lugar, su parágrafo 14 (rotulado «Derecho de negarse a la prestación [*Leistungsverweigerungsrecht*]]»), según el cual «si el empresario acomete acciones evidentemente inadecuadas, o no acomete ninguna, para impedir el acoso o el acoso sexual en el puesto de trabajo, los empleados afectados tienen derecho a suspender su actividad sin pérdida del salario, supuesto que esto sea necesario para su protección»⁴², aunque «el parágrafo 273 del Código Civil permanece inalterado»⁴³. Y en tercer lugar, el parágrafo 15 (rotulado «Reparación e indemnización de daños y perjuicios [*Entschädigung und Schadenersatz*]]»), con una regulación sumamente detallada y precisa —doctrinalmente se considera incluso «como la consecuencia jurídica central de una violación de la prohibición de perjudicar»⁴⁴—, aunque de nuevo «quedan inalterados los derechos frente al empresario que se deriven de otros preceptos jurídicos»⁴⁵.

38 Parágrafo 19, apartado 1, núms. 1 y 2.

39 Más en concreto, el parágrafo 20.

40 Apartado 1, inciso primero.

41 Poniendo de relieve, al igual que ocurre en otras Leyes laborales federales alemanas, que también aquí queda excluida la denominada «queja popular [*Popular-beschwerde*]], véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), pág. 263.

42 Inciso primero.

43 Inciso segundo. Entre las medidas eficaces en cuestión, se menciona doctrinalmente que «se ofrezca un puesto de trabajo en otro lugar de la empresa», aunque evidentemente esto plantea problemas «en pequeñas unidades productivas» [M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 264].

44 Cfr. M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., págs. 265.

45 Apartado 5. Además, véase O. DEINERT, «Entschädigung und Schadenersatz», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008), págs. 531 y ss.

III. LA OFICINA ANTIDISCRIMINACIÓN DE LA FEDERACIÓN PARA LA PROTECCIÓN ANTE TODOS LOS PERJUICIOS PROHIBIDOS

8. En fin, desde un punto de vista orgánico, nada hay parecido en nuestra Ley Orgánica 3/2007 —sobrepasada incluso por la reciente creación del Ministerio de Igualdad, en cuya página web ya se anuncia que «el proyecto de ley de Igualdad de Trato y no Discriminación estará listo en el primer semestre de 2009»⁴⁶, lo que evoca la Ley federal alemana de 2006, de que venimos tratando— al Capítulo 6 de esta última, relativo a la «Oficina Antidiscriminación de la Federación [*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*]». En efecto, se trata de una Oficina federal defensora del trato igual, al modo del tradicional *ombudsman*, a cuyo frente se encuentra una persona —«la Directora o el Director [*die Leiterin oder der Leiter*] de la Oficina Antidiscriminación de la Federación»—, la cual «en el ejercicio de su cargo, es independiente y sólo sometida a la Ley»⁴⁷. Es cierto que el paralelismo con el *ombudsman* es sólo asimétrico⁴⁸, puesto que no la nombra el poder legislativo, sino el Gobierno federal alemán (literalmente, «la Ministra federal o el Ministro federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes nombra, a propuesta del Gobierno federal, una persona para dirigir la Oficina Antidiscriminación de la Federación») ⁴⁹, pero la prueba de su independencia radica en el dato de que dicha persona —actualmente, por cierto, una mujer⁵⁰— sólo puede ser cesada «si lo pide o cuando existan motivos que justifiquen la separación del servicio de por vida [*auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst*] de una jueza o de un juez»⁵¹.

9. Aunque en relación con ella el parágrafo 28 de su Ley reguladora hable de sus «poderes [*Befugnisse*]»⁵², lo cierto es que carece de funciones propiamente ejecutivas,

⁴⁶ Véase www.migualdad.es.

⁴⁷ Parágrafo 26, apartado 1, inciso tercero.

⁴⁸ En cualquier caso, la doctrina alemana especializada se decanta por dicha analogía. Así, S.R. LASKOWSKI, «Antidiskriminierungsstelle», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007), pág. 403, tras poner de relieve que «cabe reconocer tres tipos de oficinas de igualdad de trato» —esto es, «oficinas del Ombudsman (por ejemplo, Suecia, Chipre, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania)», «oficinas que sólo son competentes para concretas causas de discriminación (por ejemplo, Dinamarca, Finlandia, Italia, Portugal, España y actualmente Gran Bretaña)», y «oficinas que son competentes para diversas causas de discriminación y que se reparten las funciones (por ejemplo, Irlanda)»—, afirma que «la Oficina Antidiscriminación alemana de la Federación cabe adscribirla en lo esencial al primer tipo, aunque también contiene elementos del tercer tipo».

⁴⁹ Parágrafo 26, apartado 1, inciso primero.

⁵⁰ Según la página web de la Oficina, ubicada en www.antidiskriminierungsstelle.de, la Dra. Martina KÖPPEN.

⁵¹ Parágrafo 26, apartado 3, párrafo segundo, inciso primero. Doctrinalmente se afirma que su posición, siempre en Alemania, es parecida a la «de los responsables federales de protección de datos, a la de los miembros del Banco Federal Alemán o, en su caso, a la del Presidente de la Autoridad Reguladora de las Telecomunicaciones y el Correo» [cfr. H. ERNST, «Antidiskriminierungsstelle», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008), pág. 769].

⁵² Véase A. SCHLEUSENER, J. SUCKOW y B. VOIGT, *AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, Luchterhand (Neuwied, 2007), págs. 347 y ss.

que podrían quedar reconducidas —en lo más esencial— a las cuatro siguientes. En primer lugar, «apoya de modo independiente a las personas que se dirigen a ella ... en la realización de sus derechos a la protección ante los perjuicios»⁵³, a cuyo efecto puede «informar sobre los derechos y las posibilidades de proceder jurídicamente en el marco de las normas legales para la protección ante los perjuicios»⁵⁴, «gestionar el asesoramiento por otras administraciones»⁵⁵ y «pretender el arreglo amistoso entre los interesados»⁵⁶. En segundo lugar, «supuesto que no se afecte la competencia de los responsables del Gobierno federal o de la Cámara Baja alemana, la Oficina Antidiscriminación de la Federación desempeña de modo independiente»⁵⁷, además, las funciones de «trabajo de cara a la opinión pública»⁵⁸, «acciones para impedir los perjuicios derivados de motivos mencionados en el párrafo 1»⁵⁹ y «realización de análisis económicos respecto de estos perjuicios»⁶⁰. En tercer lugar, «la Oficina Antidiscriminación de la Federación, y los responsables afectados en su ámbito de competencia del Gobierno federal y de la Cámara Baja alemana, presentan conjuntamente a la Cámara Baja alemana, cada cuatro años, informes sobre perjuicios derivados de los motivos mencionados en el párrafo 1, y dan recomendaciones para la eliminación y prevención de estos perjuicios»⁶¹, pudiendo asimismo «realizar análisis económicos conjuntos respecto de los perjuicios»⁶². Y en cuarto lugar, también «puede pedir la opinión de los interesados, supuesto que la persona que se ha dirigido a ella ... manifieste su consentimiento al respecto»⁶³.

10. Por último, compete a esta Oficina federal la coordinación de un denominado «Consejo consultivo [*Beirat*]», teniendo en cuenta que «el Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes nombra, de acuerdo con la dirección de la Oficina Antidiscriminación de la Federación, así como de los correspondientes responsables competentes del Gobierno federal o de la Cámara Baja alemana, los miembros de este Consejo consultivo»⁶⁴, y además, que en este «Consejo consultivo deben ser nombrados representantes mujeres y representantes varones de grupos y organizaciones asociativos, así como expertas y expertos en cuestiones de perjuicio»⁶⁵, cuyo «número total ... no puede exceder de 16 personas»⁶⁶, debiendo «estar compuesto a

53 Parágrafo 27, apartado 2, párrafo primero, inciso primero.

54 *Ibidem*, inciso segundo, núm. 1.

55 *Ibidem*, núm. 2.

56 *Ibidem*, núm. 3.

57 Parágrafo 27, apartado 3.

58 *Ibidem*, núm. 1.

59 *Ibidem*, núm. 2.

60 *Ibidem*, núm. 3.

61 Parágrafo 27, apartado 4, inciso primero.

62 *Ibidem*, inciso segundo.

63 Parágrafo 28, apartado 1.

64 Parágrafo 30, apartado 2, inciso primero.

65 *Ibidem*, inciso segundo.

66 *Ibidem*, inciso tercero.

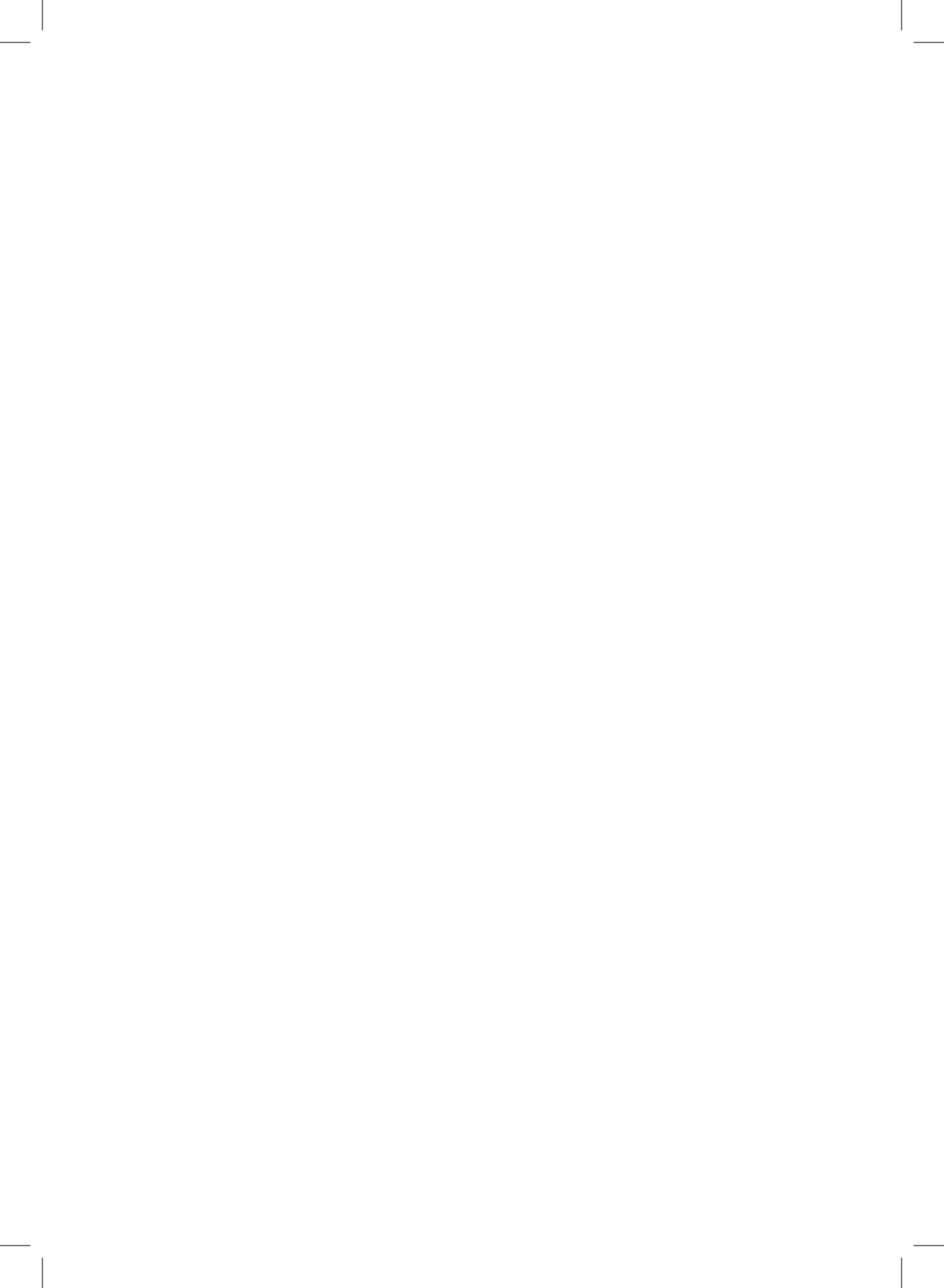
partes iguales por mujeres y hombres»⁶⁷. Este órgano «asesora a la Oficina Antidiscriminación de la Federación en la presentación de informes y recomendaciones a la Cámara Baja alemana»⁶⁸, y además, «puede presentar propuestas propias»⁶⁹. Dado que sus funciones desbordan el marco de la igualdad de trato de mujeres y hombres, tampoco cabe colocarlo en paralelo con el órgano a que se refiere el artículo 78 de nuestra Ley Orgánica 3/2007, a cuyo tenor «se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo»⁷⁰.

⁶⁷ *Ibidem*, inciso cuarto.

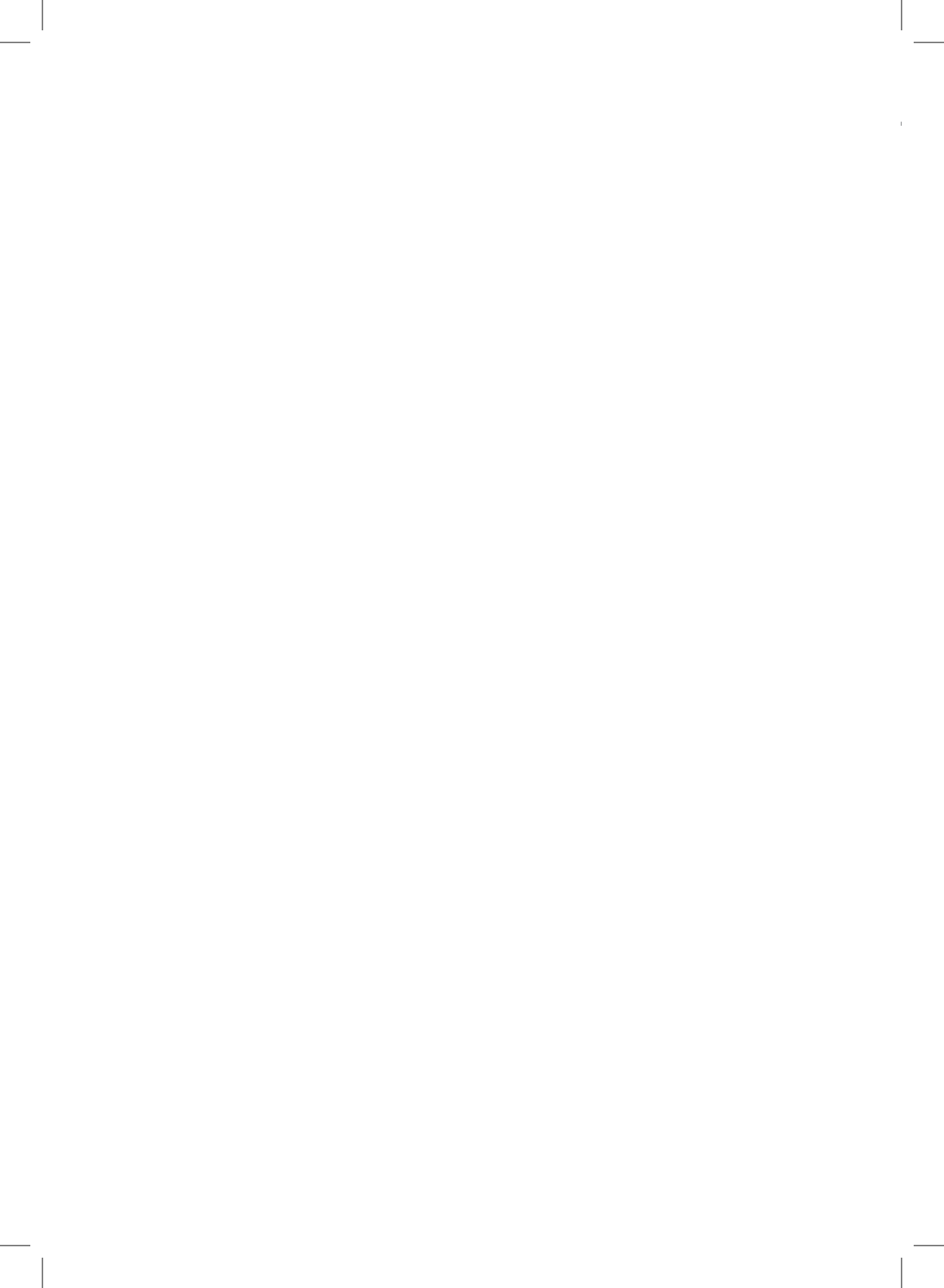
⁶⁸ Parágrafo 30, apartado 1, inciso segundo.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ Apartado 1.



CAPÍTULO CUARTO
ASPECTOS REGULADOS EN
NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007, Y
NO TRATADOS EN LA LEGISLACIÓN
FEDERAL ALEMANA DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES



1. Si se compara nuestra Ley Orgánica 3/2007 con la Ley General alemana de Igualdad de Trato de 2006, atendiendo sólo a la estructura interna de una y otra norma, es claro que lo que falta en la segunda es algo equivalente a los Títulos II y VII de la norma española. En cuanto al Título II (rotulado «Políticas públicas para la igualdad») —por su extensión, el más imponente de los nueve Títulos de la misma, puesto que comprende más de la cuarta parte de su articulado—, entresacaremos dentro de un momento dos concretas políticas públicas españolas para la igualdad de mujeres y hombres, radicalmente contrastantes entre sí —y también con la de la regulación general de «igualdad de trato» alemana, inexistente en relación con ellas—, supuesto que una pretende de propósito operar un cambio drástico en nuestra sociedad¹, mientras que la otra se autolimita de manera patética, a pesar de resultar evidente la existencia de discriminaciones intolerables de la mujer, en relación con ella². En cuanto al Título VII de la propia Ley Orgánica 3/2007 (rotulado «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas»), comprobaremos luego que nada tiene que ver con lo que la Ley General alemana de Igualdad de Trato de 2006 denomina, pero sólo en un precepto, «responsabilidad social de los afectados»³.

I. LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, RELATIVA A LA EDUCACIÓN

2. Como se sabe, el Capítulo II (rotulado «Acción administrativa para la igualdad») del recién citado Título II de nuestra Ley Orgánica 3/2007 contiene la descripción y regulación de hasta ocho políticas públicas sectoriales distintas para la realización de la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴. Se trata de las políticas en materia de «educación»⁵, de «creación y producción artística e intelectual»⁶, de «salud»⁷, de la

¹ Véase *infra*, núms. 2 a 4.

² Véase *infra*, núms. 5 a 7.

³ Véase *infra*, núms. 8 a 10.

⁴ No consideramos de carácter «sectorial» las políticas relativas a los «contratos de las Administraciones públicas» y «de la Administración General de Estado», ni las relativas a las «subvenciones públicas». Críticamente al respecto, poniendo de relieve que en la Ley «no hay distinción alguna entre política pública de igualdad y políticas públicas para la igualdad, sencillamente porque aquella no se menciona como tal y éstas no se definen», véase A. MONTOYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007), pág. 121.

⁵ *Ibidem*, págs. 175 y ss. Los aspectos más infraestructurales del tema constan ejemplarmente estudiados, con todos sus pros y contras, en M^o. C. GARCIMARTÍN MONTERO, «Neutralidad y escuela pública: a propósito de la educación para la ciudadanía», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 11 (2007), págs. 279 y ss.

⁶ Véase A. MONTOYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., págs. 198 y ss.

⁷ *Ibidem*, págs. 202 y ss.

«sociedad de la información»⁸, de «deportes»⁹, de «desarrollo rural»¹⁰, de «ordenación del territorio y vivienda»¹¹, y de «cooperación para el desarrollo»¹². Desde el punto de vista de su imperatividad jurídica, su regulación posee un valor claramente desigual, pues lo que predomina son las afirmaciones que venimos denominando de carácter pastoral [por ejemplo, desarrollar «todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres»¹³, «el Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información»¹⁴, «las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural»¹⁵, «la Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española»¹⁶, etc.], aunque de esta falta de imperatividad se salva, con claridad, la política pública sectorial de igualdad de mujeres y hombres, relativa a la educación.

3. En efecto, los tres preceptos reguladores de la misma, articulados alrededor de verbos imperativos (del tipo, por ejemplo, «incluirá» o «garantizarán») y de conceptos muy concretos (del tipo, por ejemplo, «currículos», «libros de texto» o, incluso, «enseñanza del papel de las mujeres en la Historia»), se orientan a dar efectividad en «la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres»¹⁷, y a «la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unos y otros»¹⁸, en dos ámbitos distintos. De un lado, el de la educación no universitaria, en el que se prevén acciones relativas a «la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos»¹⁹, a «la integración del estudio y aplicación del principio

⁸ *Ibidem*, págs. 210 y ss.

⁹ *Ibidem*, págs. 215 y ss.

¹⁰ *Ibidem*, págs. 218 y ss.

¹¹ *Ibidem*, págs. 222 y ss.

¹² *Ibidem*, págs. 227 y ss.

¹³ Artículo 26.2.f).

¹⁴ Artículo 28.3.

¹⁵ Artículo 30.3.

¹⁶ Artículo 32.3.

¹⁷ Artículo 23, párrafo primero.

¹⁸ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁹ Artículo 24.2.b).

de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado»²⁰, y a «la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres»²¹, etc. Y de otro lado, el ámbito de la educación superior, donde llega a preverse incluso —con una eficacia de la que ningún universitario dudará— la imperativa «creación de postgrados específicos»²².

4. Nada comparable a todo esto existe en la Ley General alemana de Igualdad de Trato de 2006. En efecto, la única alusión al tema de la educación *simpliciter* —en cuanto que distinta de la formación profesional, en todas sus múltiples variantes (por ejemplo, «el acceso a todas las formas y a todos los niveles del asesoramiento profesional [*Berufsberatung*], a la capacitación profesional [*Berufsbildung*], con inclusión de la formación profesional [*Berufsausbildung*], a la formación profesional continua [*beruflichen Weiterbildung*] y a la readaptación profesional [*Umschulung*], así como a la experiencia profesional práctica [*praktischen Berufserfahrung*])»²³— contenida en la misma es la que realiza su parágrafo 2, a cuyo tenor «los perjuicios derivados de un motivo mencionado en el parágrafo 1 [a propósito de la raza, etnia, religión, ideología, etc., pero también del sexo] son inadmisibles, según las disposiciones de esta Ley, en relación con ... la educación [*die Bildung*]»²⁴. Por lo demás, cabe apuntar que la Ley federal «madre» de dicha Ley General —recuérdese, la tercera de las Leyes federales «madre», de 2006, de que antes se hizo mención²⁵—, a pesar de proceder a enmendar hasta dieciséis Códigos y Leyes federales, nada innova tampoco en materia de educación.

II. LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, RELATIVA AL DEPORTE

5. Ninguna de las cuatro normas alemanas que venimos considerando (esto es, las dos Leyes federales de «igualdad» de hombres y mujeres de 2001 y 2004, y las dos Leyes federales de «igualdad de trato» de 2006) contiene referencia expresa alguna al deporte, por lo que contrastan con nuestra Ley Orgánica 3/2007, cuyo

²⁰ Artículo 24.2.c).

²¹ Artículo 24.2.e).

²² Artículo 25.2.b).

²³ Parágrafo 2, apartado 1, núm. 3. Acerca de todas estas distinciones, véase W. DÄUBLER, «Anwendungsbereich», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008), pág. 143.

²⁴ Apartado 1, núm. 7. Poniendo de relieve que «en el ámbito de la formación, a que se refiere parcialmente el número 7 ..., se trata de una relación jurídica entre personas privadas, al margen del “empleo”», véase M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), pág. 237.

²⁵ Véase *supra*, Capítulo Primero, núm. 1.

artículo 29 —aunque muy breve— lleva justamente esa rúbrica («Deportes»). Se trata de un precepto meramente pastoral —y aparentemente obsesionado, además, con la burocracia deportiva—, pues se limita a afirmar que «todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución»²⁶, y además, que «el Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión»²⁷. Y esta impresión la confirma el modo en que aparecen tratadas las mujeres deportistas en el denominado «Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)»²⁸ —se supone que elaborado, por razón de su fecha (diciembre de 2007), en desarrollo del precepto en cuestión—, absolutamente inútil de cara a la erradicación de las flagrantes discriminaciones sexistas que todavía soportan las mujeres deportistas, y especialmente dos, relativas al deporte de las mujeres en el plano nacional y en el plano internacional, respectivamente.

6. En el plano nacional, la discriminación aludida se refiere a la proscripción federativa de las mujeres en la práctica profesional por cuenta ajena de cierta clase de deportes, aun cuando pueda tratarse —como en el caso del fútbol— de deportes cada vez más masivamente practicados por ellas, también con carácter profesional. En efecto, nada aporta el citado artículo 29 de nuestra Ley Orgánica 3/2007 a la necesaria expulsión del ordenamiento jurídico español de los Estatutos de la Real Federación Española de Fútbol, allí donde prevén la concesión de licencias federativas aparentemente profesionales sólo para hombres y, por tanto, con exclusión de las futbolistas mujeres, que incluso poseen sus licencias específicas no profesionales («F» y «FB»). Y la consecuencia jurídica de dicha tolerancia sexista, a todos los niveles (también, el de dicha Ley Orgánica), es clara, pues —como acredita reiterada jurisprudencia de nuestros tribunales laborales, referida a mujeres deportistas— estas últimas quedan necesariamente condenadas, en tantos y tantos casos, al desempeño forzoso de un trabajo «negro», sólo aparentemente blanqueable previa tramitación de demanda judicial (por salarios, por accidente de trabajo, etc.), ante dichos tribunales, por parte de ellas²⁹.

7. En cuanto al plano internacional —y recuérdese que nuestra Ley Orgánica 3/2007 también pretende incidir sobre dicho plano³⁰—, basta poner de relieve toda la distancia que media entre su artículo 29, de un lado, y la Resolución del Parlamento Europeo sobre la no participación de mujeres procedentes de determinados países en

²⁶ Apartado 1.

²⁷ Apartado 2.

²⁸ Consultado a través de la página web oficial en Internet del Consejo Superior de Deportes, ubicado en www.csd.mec.es.

²⁹ A propósito del contrato de trabajo negro de una jugadora de voleibol, que sólo poseía «licencia federativa de aficionado», véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 25 septiembre 1998 (*ARANZADI WESTLAW*, AS 1998/4059); y a propósito de todo un equipo de jugadoras de balonmano en situación análoga, véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 noviembre 2004 (*ARANZADI WESTLAW*, AS 2004/3909).

³⁰ Al respecto, por ejemplo, el artículo 32 sobre la «política española de cooperación para el desarrollo».

los Juegos Olímpicos, de 4 julio 1996³¹, del otro. Este último es un texto antidiscriminatorio de extraordinaria grandeza jurídica, que no ha perdido ninguna actualidad —a pesar de su fecha—, vistas las estadísticas sobre participación de mujeres en los penúltimos Juegos Olímpicos de verano, celebrados en Atenas el pasado año 2004³². En él, prescindiendo de lo que suele considerarse como políticamente correcto³³ —y «considerando que 35 países, sobre todo islámicos, han designado únicamente hombres para la participación en previos Juegos Olímpicos»³⁴, y «considerando que el hecho de denegar a las mujeres el derecho a participar equivale a una discriminación por motivos de sexo y constituye, por tanto, una violación de los derechos humanos»³⁵—, se «condena la prohibición por medio de la cual algunos Gobiernos impiden a las mujeres participar en los Juegos Olímpicos»³⁶, se «recomienda enérgicamente que la Unión Europea no apoye o coopere, ya sea de forma material económica, o de otro tipo, con países que aplican en la práctica la “discriminación por motivos de sexo” y excluyen a las mujeres de participar en los Juegos Olímpicos»³⁷, se «pide al Consejo de Ministros que solicite que se impida la participación en futuros Juegos Olímpicos a los países que ejercen una “discriminación por motivos de sexo”»³⁸, se «pide a la Comisión y al Consejo que hagan todo lo posible para que tanto los Juegos Olímpicos como otros acontecimientos deportivos internacionales estén abiertos a todos, respetando plenamente el principio de una participación igual de los hombres y de las mujeres»³⁹; y por último, se «encarga a su Presidente que transmita la presente resolución al Consejo, a la Comisión, a los Gobiernos de los Estados miembros, a las Naciones Unidas y al Comité Olímpico Internacional»⁴⁰.

III. EL «SOFT LAW» EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

8. En principio, aunque al jurista le interese solamente el Derecho imperativo (o «*hard*») —y cuanto más imperativo (esto es, «*heavy*»), mejor—, un signo de

³¹ Consultada a través de la página web del Parlamento Europeo, ubicada en www.europarl.europa.eu.

³² Se pueden consultar en la página web del Comité Olímpico Internacional, ubicada en www.olympic.org (más en concreto, a través de su entrada «The movement», y aquí, pinchando en «Promotion of women in sport»).

³³ En el apartado 5 de esta Resolución se «recuerda que el deporte y la política han sido raramente asuntos independientes, a pesar de que con frecuencia se afirma lo contrario».

³⁴ Considerando C.

³⁵ Considerando H. Y asimismo, «considerando que los Juegos Olímpicos han estado considerados siempre como uno de los pocos encuentros universales de personas procedentes de todas las naciones, independientemente de las culturas, las religiones o las razas, salvo las naciones que tenían instaurado el apartheid» (considerando F, medio inciso primero).

³⁶ Apartado 1.

³⁷ Apartado 2.

³⁸ Apartado 4.

³⁹ Apartado 6.

⁴⁰ Apartado 7.

nuestros tiempos lo constituye el llamado Derecho «blando» o «dulce» —aparentemente inventado (como «*soft Law*») por ciertas empresas multinacionales de raíz norteamericana—, que también registra nuestra Ley Orgánica 3/2007, probando —a pesar de la poca simpatía jurídica que pueda suscitar el «Derecho» en cuestión— la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres. Dicho registro aparece contenido, ante todo, en su Título VII (rotulado «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas») ⁴¹, en el que se afirma —en la línea de lo que suele convencionalmente entenderse por Derecho «blando»— que «las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social» ⁴², teniendo en cuenta que «la realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de igualdad» ⁴³. En todo caso, desde la perspectiva del Derecho imperativo, cabe mirar con simpatía la afirmación «*hard*» contenida en este mismo título, acerca de que «el Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa» ⁴⁴.

9. Aunque colocado en otro Título distinto de la propia Ley Orgánica 3/2007 —el IV (rotulado «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades») —, resulta evidente que el Capítulo IV (rotulado, a su vez, «Distintivo empresarial en materia de igualdad») ⁴⁵ de este otro Título —tema, por cierto, nada novedoso en España— posee con la responsabilidad social corporativa una conexión íntima. En efecto, se afirma aquí que «el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios» ⁴⁶, y que «con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance

⁴¹ Al respecto, véase J. LUJÁN ALCARAZ, «Comentario general al Título VII», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008), págs. 511 y ss.

⁴² Artículo 73, párrafo primero.

⁴³ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁴⁴ Artículo 74, párrafo segundo.

⁴⁵ Al respecto, véase F. CAVAS MARTÍNEZ y C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, «Distintivo para las empresas en materia de igualdad», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, cit., págs. 359 y ss.

⁴⁶ Artículo 50, apartado 1.

sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados»⁴⁷. Elemento «hard» —a mirar, en consecuencia, con simpatía—, aunque de pura lógica, es la afirmación contenida en este mismo Capítulo, a propósito de que «el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo»⁴⁸.

10. Nada hay similar a esta regulación española en ninguna de las cuatro Leyes federales alemanas sobre «igualdad» e «igualdad de trato», de que venimos tratando. A estos efectos, podría despistar el rótulo del parágrafo 17 de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006, literalmente relativo a «Responsabilidad social de los afectados [*Soziale Verantwortung der Beteiligten*]». Pero aquí lo «social» equivale a lo «obrero» —o si se quiere, a la parte trabajadora en las relaciones laborales—, puesto que en dicho precepto se afirma que «se anima a las partes del convenio colectivo, al empresario, al empleado y a sus representaciones, en el marco de sus funciones y posibilidades de actuación, a cooperar en la realización del objetivo mencionado en el parágrafo 1»⁴⁹, relativo —recuérdese— a la raza, etnia, religión, ideología, etc., pero también al sexo; y además —con una redacción relativamente endiablada, que remite a la norma que trata en Alemania de los representantes legales y unitarios de los trabajadores—, que «en centros de trabajo en los que se cumplan los requisitos del parágrafo 1, apartado 1, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa [*des Betriebsverfassungsgesetzes*], el comité de empresa o un sindicato representado en el centro de trabajo, con los requisitos del parágrafo 23, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa, pueden reclamar judicialmente los derechos allí mencionados en caso de infracción grave por el empresario de los preceptos de este Capítulo»⁵⁰, teniendo en cuenta que «el parágrafo 23, apartado 3, incisos 2 a 5, de la Ley de Organización de la Empresa, se aplica análogamente»⁵¹.

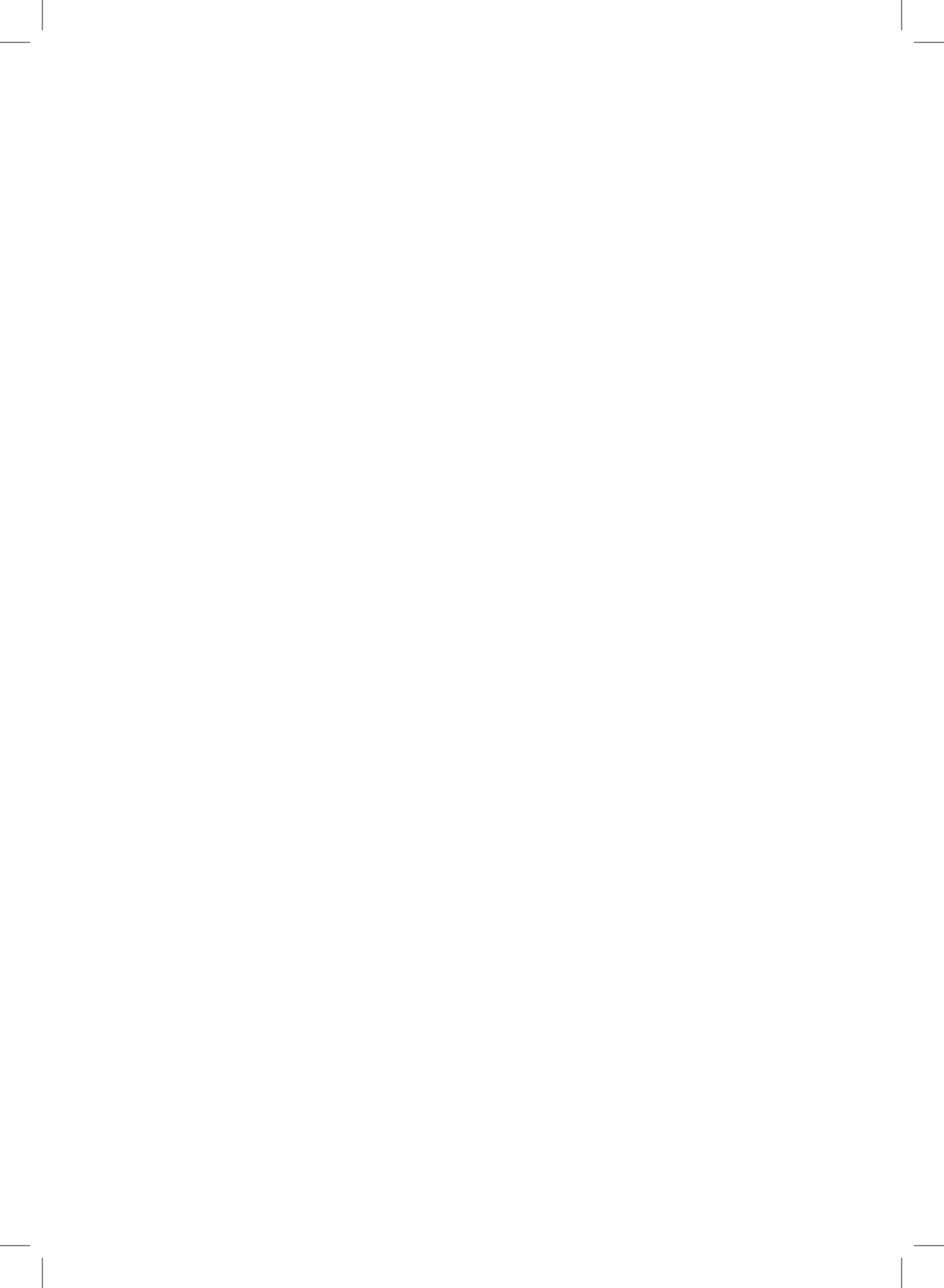
⁴⁷ *Ibidem*, apartado 2.

⁴⁸ *Ibidem*, apartado 5.

⁴⁹ Apartado 1.

⁵⁰ Apartado 2, inciso primero, medio inciso primero. Doctrinalmente se ha puesto de relieve que no son todos los preceptos del mismo, sino sólo «los párrafos 6 a 16» [cfr. M. SCHLACHTER, «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 270].

⁵¹ Apartado 2, inciso primero, medio inciso segundo. Acerca del concepto de «infracción grave [*großer Verstoß*]», a estos efectos, véase R. BUSCHMANN, «Ergänzende Vorschriften», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008), págs. 588 y ss.



CAPÍTULO QUINTO

**LOS CONTRASTES ENTRE LA
LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS
FEDERADOS ALEMANES Y LA
LEGISLACIÓN AUTONÓMICA
ESPAÑOLA, SOBRE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES**



1. Como se sabe, Alemania es un Estado federal —según su Constitución Federal o Ley Fundamental (*Grundgesetz*), «La República Federal de Alemania es un Estado federal [*Bundesstaat*] social y democrático»¹—, compuesto por dieciséis Estados federados (o «*Bundesländer*»), expresamente mencionados en el Preámbulo de dicha Constitución (por su orden alfabético en alemán, «Baden-Württemberg, Baviera, Berlín, Brandeburgo, Bremen, Hamburgo, Hesse, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Baja Sajonia, Renania del Norte-Westfalia, Renania-Palatinado, Sarre, Sajonia, Sajonia-Anhalt, Schleswig-Holstein y Turingia»)². Y lógicamente, sus respectivos Gobiernos y Parlamentos, al igual que el Gobierno y el Parlamento federales, también están comprometidos en la realización efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos territorios, que pueden ser incluso minúsculos, como en el caso de las ciudades-Estado de Berlín, Bremen y Hamburgo. De ahí el interés por comparar y contrastar esta otra legislación alemana sobre la igualdad de mujeres y hombres, a calificar con franqueza como legislación «estatal», con la promulgada en sólo algunas de nuestras Comunidades Autónomas —ya se verá luego cuáles³—, asimismo con el propósito de la realización efectiva de dicha concreta vertiente del principio de igualdad.

I. LA LEGISLACIÓN DE TODOS LOS ESTADOS FEDERADOS ALEMANES SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SÓLO EN SUS RESPECTIVOS EMPLEOS PÚBLICOS

2. En Alemania, el marco constitucional —muy estricto— que posibilita la existencia de legislación de los Estados federados sobre igualdad de mujeres y hombres está trazado en dos preceptos de la Constitución Federal. De un lado, su artículo 72, allí donde afirma que «en el ámbito de la legislación concurrente [*der konkurrierenden Gesetzgebung*], los Estados federados tiene el poder de legislar, siempre y supuesto que la Federación no haya hecho uso por Ley de su competencia legislativa»⁴; y de otro lado, su artículo 74, en la parte del mismo relativa a que la «legislación concurrente» se extiende, entre otros muchos ámbitos, a «el estatus de derechos y deberes de los funcionarios de los Estados federados, Ayuntamientos y otras corporaciones de Derecho público, así como de los jueces de los Estados federados, con excepción de las carreras administrativas, sueldos y asistencia sanitaria»⁵. Pues bien, sobre la base de que la Federación alemana ha hecho uso por Ley de toda su competencia legislativa en materia de «igualdad de trato» —a través de la Ley General de Igualdad de Trato de 2006 (y también, de la Ley de Igualdad de Trato de

1 Artículo 20, apartado 1.

2 Párrafo segundo.

3 *Infra*, núms. 4 y 6.

4 Apartado 1. Al respecto, véase H.D. JARASS y B. PIEROTH, *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*, 9ª ed., C.H. BECK (Múnich, 2007), págs. 761 y ss.

5 Apartado 1, núm. 27. También al respecto, véase igualmente H.D. JARASS y B. PIEROTH, *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*, 9ª ed., cit., págs. 785 y ss.

las Soldados y los Soldados de 2006)⁶— y de sólo parte de su competencia legislativa en materia de «igualdad» de mujeres y hombres —a través de la Ley de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de la Federación de 2001 (y también, de la Ley de Igualdad de las Soldados y los Soldados de 2004)—, es claro que el espacio reservado a los Estados federados para legislar sobre el tema se reconduce necesariamente a la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos empleos públicos.

3. Al respecto, todos y cada uno de los dieciséis Estados federados alemanes poseen su propia legislación específica sobre dicho tema. Se trata de normas promulgadas entre 1990 y 2006, pues téngase en cuenta que la Ley federal «madre» de la citada Ley federal de igualdad de las funcionarias y los funcionarios de la Federación de 2001 no operó sobre el vacío, sino que procedió a derogar la «Ley de Promoción de las Mujeres [*Frauenförderungsgesetz*]» de 1994⁷, a su vez contenida en su propia Ley federal «madre» —que era la «Ley para la realización del derecho de igualdad de mujeres y hombres [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern*]»⁸—, cuya denominación abreviada era «Segunda Ley del Derecho de Igualdad [*Zweites Gleichberechtigungsgesetz*]», asimismo de 1994, y que subsiguió a la «primera» sobre el mismo tema —de modificación parcial del Código Civil alemán—, del año 1957⁹. Estas Leyes estatales —localizables todas, en Internet, a través de la utilísima página web www.hjordan.de¹⁰—, poseen sus peculiares denominaciones, explicables por causa de los bandazos habidos en la legislación federal a que acaba de aludirse, a saber: Leyes de igualdad, en Baviera¹¹, Berlín¹², Brandeburgo¹³, Bremen¹⁴, Hamburgo¹⁵, Renania del Norte-Westfalia¹⁶,

6 En relación con esta última, véase H.-J. BAUSCHKE, *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst*, Luchterhand (Colonia, 2007), pág. 101.

7 Cfr. su artículo 3. El nombre *at large* de la Ley derogada era «Ley para la promoción de las Mujeres y de la Conciliación de la Familia y la Profesión en la Administración de la Federación y en los Tribunales de la Federación [*Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes*]» o, en abreviatura, FFG.

8 Más en concreto, se trataba de su artículo 1.

9 Al respecto, véase U. GERHARD, «50 Jahre Gleichberechtigung - eine Springprozeession», *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 24/25 (2008), manejado a través de Internet, en www.bpb.de/files/303OVV.pdf.

10 A través del vínculo «Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes».

11 Más en concreto, la «Ley Bávara sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley Bávara de Igualdad) [*Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz)*]» o, en abreviatura, BayGIG, de 24 mayo 1996.

12 Más en concreto, la «Ley de Igualdad del Estado Federado (LGG) de Berlín [*Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin*]», en la redacción de 6 septiembre 2002.

13 Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Servicio Público en el Estado Federado de Brandeburgo (Ley de Igualdad del Estado Federado) [*Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz)*]» o, en abreviatura, LGG, de 4 julio 1994.

14 Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de la Mujer y el Hombre en el Servicio Público del Estado Federado de Bremen (Ley de Igualdad del Estado Federado) [*Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz)*]», de 20 noviembre 1990.

15 Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Servicio Público Hamburgués (Ley de Igualdad) [*Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)*]», de 19 marzo 1991.

16 Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres para el Estado Federado de Renania del Norte-Westfalia y sobre la Modificación de Otras Leyes [*Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze*]», de 9 noviembre 1999.

Schleswig-Holstein¹⁷ y Turingia¹⁸; Leyes del derecho de igualdad, en Baja Sajonia¹⁹, Mecklemburgo-Pomerania Occidental²⁰ y Renania Palatinado²¹; Ley de igualdad de oportunidades, en Baden-Württemberg²²; Ley del derecho de igualdad y eliminación de discriminaciones de las mujeres, en Hesse²³; Ley de promoción de las mujeres y conciliación de la familia y la profesión, en Sajonia²⁴; Ley de promoción de la mujer, en Sajonia-Anhalt²⁵; y por último, Ley de igualdad para la realización del derecho de igualdad, en Sarre²⁶.

4. En los dieciséis casos, se trata de Leyes estatales cortadas siempre por un mismo patrón²⁷, reconducible a su aplicación única y exclusivamente a sus respectivos empleos públicos, a su previsión de que existan en dichos empleos planes de igualdad unilateralmente elaborados por las Administraciones públicas correspondientes y, por último —al igual que sucede en el empleo público federal—, a la existencia de mujeres responsables de igualdad, con el estatus propio de una representante legal o unitaria de sus representadas²⁸. Sólo cabe apreciar variaciones significativas en el

¹⁷ Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de las Mujeres en el Servicio Público de Schleswig-Holstein (Ley de Igualdad) [*Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz)*]» o, en abreviatura, GStG, de 13 diciembre 1994.

¹⁸ Más en concreto, la «Ley de Igualdad de Turingia [*Thüringer Gleichstellungsgesetz*]» o, en abreviatura, ThürGleichG, de 3 noviembre 1998.

¹⁹ Más en concreto, la «Ley del Derecho de Igualdad de Baja Sajonia [*Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz*]» o, en abreviatura, NGG, de 15 junio 1994.

²⁰ Más en concreto, la «Ley sobre la Igualdad de la Mujer y el Hombre en el Servicio Público en el Estado Federado de Mecklemburgo-Pomerania Occidental (Ley de Igualdad) [*Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz)*]» o, en abreviatura, GIG M-V, en su redacción publicada el 27 julio 1998.

²¹ Más en concreto, la «Ley de Igualdad del Estado Federado (LGG) de Renania-Palatinado [*Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz*]», de 11 julio 1995.

²² Más en concreto, la «Ley sobre Realización de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el Servicio Público del Estado Federado de Baden-Württemberg (Ley de Igualdad de Oportunidades) [*Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz)*]» o, en abreviatura, ChancenG, de 11 octubre 2005.

²³ Más en concreto, la «Ley de Hesse sobre el Derecho de Igualdad de Mujeres y Hombres y para la Eliminación de Discriminaciones de las Mujeres en la Administración Pública (Ley del Derecho de Igualdad de Hesse) [*Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz)*]» o, en abreviatura, HGIG, de 21 diciembre 1993.

²⁴ Más en concreto, la «Ley sobre la Promoción y la Conciliación de la Familia y la Profesión en el Servicio Público en el Estado Libre de Sajonia (Ley de Promoción de las Mujeres de Sajonia) [*Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz)*]» o, en abreviatura, SächsFFG, de 31 marzo 1994.

²⁵ Más en concreto, la «Ley de Promoción de las Mujeres (FrFG) de Sajonia-Anhalt [*Frauenförderungsgesetz (FrFG) Sachsen Anhalt*]», de 27 mayo 1997.

²⁶ Más en concreto, la «Ley de Igualdad del Estado Federado - LGG Sarre [*Landesgleichstellungsgesetz - LGG Saarland*]», de 24 abril 1996.

²⁷ Acerca de la relativa uniformidad del Derecho funcional de los diversos Estados federados alemanes, desde una perspectiva muy concreta, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 46 y ss.

²⁸ Véase *supra*, Capítulo Tercero, núms. 2 a 4.

tema de las cuotas, cuyos extremos —creo— están marcados por las regulaciones aplicables a los empleos públicos de los riquísimos Estados federados de Baviera y de Hesse. En efecto, por abajo, el límite mínimo lo marca el Estado federado de Baviera, en el que la regla general es la de que «la realización de la igualdad de mujeres y hombres en el servicio público de Baviera se promociona de conformidad con esta Ley, con salvaguardia de la preferencia de la aptitud, capacidad y rendimiento especializado (art. 94, apartado 2, de la Constitución)»²⁹, teniendo en cuenta —aquí está lo importante— que «objetivo de la promoción es, en especial, el incremento de la parte de las mujeres en los ámbitos en que están empleadas en un número considerablemente inferior [*in erherblich geringerer Zahl*] a los hombres, para alcanzar una participación equilibrada [*ausgewogene Beteiligung*] de las mujeres»³⁰; en cambio, por arriba, el límite máximo lo fija el Estado federado de Hesse (donde, como se sabe, está radicada la capital financiera de Europa, esto es, la ciudad de Frankfurt am Main), en el que rige la regla de que «en todo plan de promoción de las mujeres, en cada ámbito en el que las mujeres están subrepresentadas, hay que prever para su ocupación por mujeres más de la mitad [*mehr als die Hälfte*] de los puestos de personal a cubrir»³¹.

II. LA LEGISLACIÓN DE SÓLO ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS SOBRE IGUALDAD DE SUS RESPECTIVAS MUJERES Y HOMBRES, Y SU DIFICULTOSA ARTICULACIÓN CON NUESTRA LEY ORGÁNICA 3/2007

5. En España —de acuerdo con los datos obrantes en la modélica, desde un punto de vista jurídico, página web del Instituto Catalán de las Mujeres (*Institut Català de les Dones*), dependiente del Departamento de Acción Social y Ciudadanía de la Generalidad de Cataluña³²—, entre los años 2001 y 2006, siete Comunidades Autónomas se dotaron de sus propias Leyes autonómicas para la realización del principio de igualdad de mujeres y hombres. Se trata de las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares, Navarra y País Vasco. Desde un punto de vista cronológico, fueron las siete Leyes siguientes: la Ley del Parlamento de Cataluña 4/2001, de 9 abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 diciembre; la Ley Foral del Parlamento de Navarra 33/2002, de 28 noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la Ley de las Cortes de Castilla y León 1/2003, de 3 marzo, de igualdad en oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León; la Ley de las

²⁹ Artículo 2, apartado 1, de su Ley específica.

³⁰ *Ibidem*, Guión primero.

³¹ Parágrafo 5, apartado 4, inciso primero.

³² Ubicada en www.gencat.cat/icdona.

Cortes Valencianas 9/2003, de 2 abril, para la igualdad entre mujeres y hombres; la Ley del Parlamento de Galicia 7/2004, de 16 julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres; la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 febrero, para la igualdad de mujeres y hombres; y la Ley del Parlamento de las Islas Baleares 12/2006, de 20 septiembre, para la mujer.

6. Desde un punto de vista jurídico, resultaría pueril soslayar el impacto que sobre esta legislación autonómica ha acabado produciendo nuestra Ley Orgánica 3/2007. Lógicamente, el impacto en cuestión está focalizado en la disposición final primera de esta Ley estatal, que carece de todo tipo de *pendants* en las Leyes autonómicas anteriormente citadas. Este precepto (rotulado «Fundamento constitucional»)³³ puede ser materialmente subdividido en cinco apartados —aunque formalmente sean cuatro—, a saber: 1) el relativo a los preceptos de la Ley que «constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales», promulgados al amparo del artículo 149.1.1^a de la Constitución³⁴; 2) el relativo a los preceptos de la propia Ley que tienen «carácter básico», promulgados al amparo de los artículos 149.1.16^a, 149.1.17^a, 149.1.18^a, 149.1.27^a y 149.1.30^a de la Constitución³⁵; 3) el relativo a sus preceptos que «constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7^a de la Constitución»³⁶; 4) sus preceptos que «constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6^a y 8^a de la Constitución»³⁷; y 5) por último, «el resto de los preceptos de esta Ley», que «son de aplicación a la Administración General del Estado»³⁸.

7. Pues bien, con independencia de lo que haga o deje de hacer la Alta Inspección del Estado, no cabe más remedio que concluir que el impacto en cuestión ha sido aparentemente demoledor³⁹, salvo en el caso de la Ley catalana. Y es que se trata de una Ley fríamente jurídica —pero de impacto igualitario incuestionable en la sociedad catalana— y muy breve, puesto que su artículo único se limita, literalmente, a modificar «el apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, del 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña», con la finalidad —según su Preámbulo— de conseguir que «los principios del mainstreaming impregnen todas las políticas y las medidas generales

³³ Al respecto, véase A. MONTOYA MELGAR (Director) y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007), págs. 51 y ss.

³⁴ Apartado 1.

³⁵ Apartado 2.

³⁶ Apartado 3, párrafo primero.

³⁷ *Ibidem*, párrafo segundo.

³⁸ Apartado 4.

³⁹ Críticamente en relación con la legislación autonómica sobre igualdad de mujeres y hombres, asimismo desde el punto de vista de los títulos competenciales habilitantes, véase J. GARCÍA MURCIA, «Prólogo», a M^a.A. CASTRO ARGÜELLES y D. ÁLVAREZ ALONSO, *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007), págs. 13-14.

y, que en el momento de planificarlas, se tenga en cuenta el impacto que producirán en los hombres y las mujeres»⁴⁰. Por lo demás, no se trata sólo de que nuestra Ley Orgánica 3/2007 haya impactado sobre las Leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres anteriores a su promulgación, sino también de que otras Leyes autonómicas posteriores a 23 marzo 2007 han acabado chocando contra ella. Estas Leyes autonómicas posteriores han sido dos⁴¹. Pero su impacto contra la Ley Orgánica 3/2007 se analizará sólo, creemos que con efectos multiplicadores, en relación con una de ellas —la primera en el tiempo de las dos—, que es la Ley del Parlamento de Galicia 2/2007 de 28 marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia⁴².

III. SOBRE ALGUNAS INCONSTITUCIONALIDADES FLAGRANTES DE LA LEY DEL PARLAMENTO DE GALICIA 2/2007, DE 28 DE MARZO, DEL TRABAJO EN IGUALDAD DE LAS MUJERES DE GALICIA

8. Como es sabido, nuestro Tribunal Constitucional considera flagrantemente inconstitucionales las disposiciones normativas autonómicas que se limitan a repetir, reproducir o copiar la legislación estatal (*«leges repetitae»*), pareciéndome que el precedente jurisprudencial sobre este tema es la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 35/1982, de 14 junio⁴³, en la que se afirma —a propósito precisamente de un asunto laboral— que «aunque la regulación [autonómica] se limitase a reproducir la contenida en la legislación estatal, sería también constitucionalmente ilegítima en cuanto emanada de un poder incompetente»⁴⁴. Vista esta jurisprudencia constitucional, se caen por su base los artículos 3 y 4 de la Ley gallega en cuestión, que

⁴⁰ El precepto en cuestión queda redactado del modo siguiente: «La propuesta de disposición ha de ir acompañada de una memoria, la cual ha de expresar en primer lugar el marco normativo en que la propuesta se inserta, ha de justificar la oportunidad y la adecuación de las medidas propuestas a los fines que se persiguen, ha de valorar en ella la perspectiva de igualdad de género y ha de hacer referencia a las consultas que se puedan haber formulado y a otros datos de interés para conocer el proceso de elaboración de la norma. A la propuesta de disposición también se han de adjuntar: a) un estudio económico en términos de coste-beneficio. b) una lista de las disposiciones afectadas por la nueva propuesta. c) la tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia, en la cual se han de consignar de una manera expresa las que han de quedar totalmente o parcialmente derogadas. d) un informe interdepartamental de impacto de género de las medidas que establece la disposición».

⁴¹ Descantamos la Ley de las Cortes de Castilla y León 7/2007, de 22 octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, supuesto que su artículo único trata de la eventual personación de la Administración autonómica «en los procedimientos penales sobre violencia contra las mujeres».

⁴² La otra norma es la Ley del Parlamento de Andalucía 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

⁴³ Boletín Oficial del Estado de 28 junio 1982.

⁴⁴ Fundamento jurídico 3, párrafo sexto, *in fine*. Véase, además, la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 341/2005, de 21 diciembre (Boletín Oficial del Estado de 20 enero 2006), fundamento jurídico 10, párrafo decimotercero.

constituyen, además, el grueso del contenido del Capítulo I del Título I de la misma, pues los otros dos preceptos integrantes de este Capítulo tienen una naturaleza meramente pastoral⁴⁵. En efecto, de un lado, téngase en cuenta que su artículo 3 se limita a redefinir, y con un buen montón de palabras, la «discriminación directa», la «discriminación indirecta», el «acoso» y el «acoso sexual»; y de otro lado, que su artículo 4 redefine la excepción de buena fe ocupacional, literalmente, «conforme al artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asunto de empleo y ocupación»⁴⁶.

9. La inconstitucionalidad del Capítulo I (rotulado «Los planes de igualdad de las empresas») del Título II de la Ley gallega es asimismo flagrante, en su parte más esencial. Esta parte se refiere a la «voluntariedad y obligatoriedad de los planes de igualdad»⁴⁷, dada la absoluta imposibilidad de conciliar esta regulación autonómica con la contenida en el artículo 45 de nuestra Ley Orgánica 3/2007. En efecto, según la Ley estatal, el plan en cuestión resulta obligatorio en las «empresas de más de 250 trabajadores»⁴⁸, en todo caso, y además, «cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable»⁴⁹. Pero resulta, según la Ley gallega, que dichos planes sólo son obligatorios para las empresas del sector público gallego y, además, «también ... en los términos pactados cuando se establezca en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa con respecto a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación o en un convenio de empresa de cualquier ámbito»⁵⁰, de manera que una empresa radicada en Galicia que tuviese 250 ó más trabajadores no tendría obligación de negociar con los representantes de los mismos ningún plan de igualdad, puesto que —siempre según la Ley gallega— estos planes, excluidas las dos excepciones gallegas citadas, «son voluntarios para las demás empresas»⁵¹. Por supuesto, recuérdese —según la antes citada disposición final primera de la Ley Orgánica 3/2007— que «los preceptos contenidos en el Título IV [esto es, del artículo 45 al 50] ... constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución»⁵².

45 Estos otros dos preceptos son su artículo 5 («Con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio») y su artículo 6 (rotulado «Actuaciones de sensibilización de la ciudadanía y, en particular, de las personas intervinientes en las relaciones de empleo»).

46 Apartado 1.

47 Artículo 11.

48 Artículo 45.2.

49 Artículo 45.3.

50 Artículo 11.2.

51 Artículo 11.3.

52 Apartado 3.

10. En fin, supuesto que la legislación de prevención de riesgos laborales es legislación laboral —y por tanto, de competencia exclusiva del Estado—, la flagrante inconstitucionalidad de la disposición adicional quinta de la Ley gallega (rotulada «Publicación autonómica de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992») es asimismo clara. En puridad, se trata de un precepto que no pretende meramente transponer para Galicia una Directiva comunitaria, sino más bien enmendar —siempre para Galicia— la falta de exhaustividad de la Directiva comunitaria en cuestión. Y es que, según esta sorprendente norma sobre el trabajo en igualdad de las mujeres gallegas —por cierto, incumplida de momento por la Xunta de Galicia—, «la Xunta de Galicia se compromete, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, a aprobar un decreto en el que, después de haber realizado las adaptaciones convenientes para su adecuada comprensión, se integre el contenido de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactación»⁵³.

⁵³ Párrafo primero. La propia norma continúa afirmando que «los servicios autonómicos competentes en materia de salud laboral elaborarán, en el plazo de seis meses desde la publicación del anterior decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo, habida cuenta del acervo comunitario, directrices que se mantendrán en una constante actualización de acuerdo con las innovaciones técnicas» (párrafo tercero).

ÍNDICE TÓPICO*

- Acoso: 2-5
- Acoso por razón de sexo: 2-5
- Acoso sexual: 2-5
- Baden-Württemberg: 5-3
- Baja Sajonia: 5-3
- Baviera: 5-3; 5-4
- Berlín: 5-3
- Brandeburgo: 5-3
- Bremen: 5-3
- Carga de la prueba: 2-6
- Castilla y León: 5-5
- Cataluña: 5-5; 5-7
- Código Civil alemán: 5-2
- Composición equilibrada: 2-7; 2-8
 - Órganos directivos de la Administración: 2-9
- Comunidad Valenciana: 5-5
- Comunidades Autónomas: 5-1; 5-5
 - «*Leges repetitae*»: 5-8
- Concepto de empleado público: 1-2
- Conciliación de la vida laboral y familiar: 3-1
- Consejo consultivo: 3-10
- Consejo de Participación de la Mujer: 3-10
- Constitución Española: 5-6
- Constitución Federal: 1-9; 5-1
 - Legislación concurrente: 5-2
 - Legislación exclusiva: 5-2
- Cuotas: 2-7; 5-4
- Deportes: 4-5
 - En el plano internacional: 4-7
 - En el plano nacional: 4-6
- Derecho de la Unión Europea:
 - Deportes: 4-7
 - Procesos por incumplimiento frente a Alemania: 1-5; 1-6; 1-7
 - Transposición autonómica: 5-10
 - Transversalidad: 2-3
- Derecho de negarse a la prestación: 3-7
- Derecho de queja: 3-7
- Discriminación directa: 2-4
- Discriminación indirecta: 2-4
- Distintivo empresarial en materia de igualdad: 4-9
- Educación para la igualdad:
 - En Alemania: 4-4
 - En España: 4-3
- Elecciones: 2-7
- Estados federados: 5-1; 5-3
- Fútbol:
 - Trabajo «negro» de las mujeres: 4-6
- Galicia: 5-5; 5-7
 - «*Leges repetitae*»: 5-8
 - Planes de igualdad: 5-9
 - Transposición del Derecho europeo: 5-10

* El primer número remite al Capítulo y el segundo a un concreto epígrafe dentro del Capítulo, de manera que 3-3 significa Capítulo Tercero, epígrafe 3.

- Garantía de indemnidad: 2-6
- Hamburgo: 5-3
- Hesse: 5-3; 5-4
- Igualdad de las funcionarias y los funcionarios: 1-2
 - Ley: 1-4
- Igualdad de las soldados y los soldados: 1-3
 - Ley: 1-4
- Igualdad de mujeres y hombres: 1-1
 - Títulos nobiliarios: 2-1
- Igualdad de trato de mujeres y hombres: 1-1
 - Ley de las Soldados y los Soldados: 1-8; 1-10
 - Ley General: 1-8; 1-9
 - Ámbito de aplicación: 3-5
 - Institut Català de les Dones*: 5-5
 - Instituto de la Mujer: 4-8
 - Islas Baleares: 5-5
 - Juegos Olímpicos:
 - Prohibición de la participación de la mujer: 4-7
 - Lenguaje no sexista: 1-3; 2-2
 - Ley-código: 2-1
 - Leyes «madre» de la Federación: 1-1; 2-3; 5-3
 - Mecklemburgo-Pomerania Occidental: 5-3
 - Ministerio de Igualdad: 3-8
 - Ministerio de Trabajo: 4-9
 - Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes: 3-8; 3-10
 - Navarra: 5-5
 - Normas pastorales: 2-8; 4-2; 4-5; 4-8
 - Oficina Antidiscriminación de la Federación:
 - Consejo consultivo: 3-10
 - Dirección: 3-8
 - Poderes: 3-9
 - País Vasco: 5-5
 - Paridad: 2-7
 - Comisiones de selección: 2-8
 - Consejo consultivo: 2-8
 - Perjuicio directo: 2-4
 - Perjuicio indirecto: 2-4
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades: 4-5
 - Planes de igualdad: 2-10
 - Autonómicos: 5-9
 - En Alemania: 2-12
 - En España: 2-11
 - Políticas públicas para la igualdad: 4-1; 4-2
 - Deportes: 4-5
 - Educación para la igualdad:
 - En Alemania: 4-4
 - En España: 4-3
 - Prohibición de perjudicar:
 - Por razón del sexo: 2-4
 - Por razones distintas del sexo: 3-5
 - Trato distinto: 3-6
 - Prohibición de represalia: 2-6
 - Real Federación Española de Fútbol: 4-6
 - Renania del Norte-Westfalia: 5-3
 - Renania-Palatinado: 5-3
 - Reparación e indemnización de daños y perjuicios: 3-7
 - Responsabilidad social:
 - De las empresas: 4-1; 4-8
 - Para los afectados: 4-1; 4-10
 - Responsable de igualdad por razón de sexo:
 - Existencia: 3-2
 - Funciones: 3-3
 - Garantías: 3-4
 - Mandato: 3-2
 - Nombramiento: 3-2
 - Sajonia: 5-3
 - Sajonia-Anhalt: 5-3
 - Sarre: 5-3
 - Schleswig-Holstein: 5-3
 - Soft Law*: 4-8
 - Subrepresentación: 2-7; 2-9; 5-4
 - Transversalidad: 2-3; 4-2
 - Trato distinto: 3-6
 - Turingia: 5-3

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ADOMEIT, K., «Benachteiligung von Bewerbern (Beschäftigten) nach dem AGG als Anspruchsgrundlage für Entschädigung und Schadensersatz», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 4 (2007).
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., *Derecho del Trabajo*, 24^a ed., Civitas (Madrid, 2006).
- ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).
- ARUFE VARELA, A., «“Flexiguridad” laboral danesa y “rigiseguridad” laboral alemana (La sesgada exigencia del cumplimiento de la directriz de la Unión Europea sobre “flexiguridad” laboral sólo a algunos Estados miembros)», *Aranzadi Social*, núms. 7/8 (2008).
- ARUFE VARELA, A., «Tres modelos distintos de formalización del Estatuto de los empleados públicos, al hilo de la exposición de motivos del Estatuto español», *Temas Laborales*, núm. 96 (2008).
- BALLESTER PASTOR, M^a.A., «Los elementos conceptuales de la Ley para la igualdad y la herencia comunitaria», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007).
- BAUER, J.-H., GÖPFERT, B. y KRIEGER, S., *Allgemeines Gleichbehandlung. Kommentar*, 2^a ed., C.H. BECK (Múnich, 2008).
- BAUSCHKE, H.-J., *AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst*, Luchterhand (Colonia, 2007).
- BIER, W., «Zulässigkeit der Wahlwerbung bei Wahl der Gleichstellungsbeauftragten», *juris PraxisReport-Bundesverwaltungsgericht*, núm. 22 (2007).
- BRAND, J., «Grundsätze der Vermittlung», en K. NIESEL (Editor), *SGB III. Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung. Kommentar*, 4^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- BROX, H., RÜTHERS, B., y HENSSLER, M., *Arbeitsrecht*, 17^a ed., W. Kohlhammer (Stuttgart, 2007).
- BUSCHMANN, R., «Ergänzende Vorschriften», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2^a ed., Nomos (Baden-Baden, 2008).

- CABEZA PEREIRO, J., «Prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007).
- CASTRO ARGÜELLES, M^a.A. y ÁLVAREZ ALONSO, D., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007).
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Elaboración y aplicación de los planes de igualdad», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008).
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Distintivo para las empresas en materia de igualdad», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008).
- DÄUBLER, W., KITTNER, M. y KLEBE, T., *BetrVG. Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*, 11^a ed., Bund (Frankfurt am Main, 2008).
- DEINERT, O., «Entschädigung und Schadensersatz», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2^a ed., Nomos (Baden-Baden, 2008).
- DÖRNER, K., LUCZAK, S. y WILDSCHÜTZ, M., *Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht*, 6^a ed., Luchterhand (Colonia, 2007).
- DÜTZ, W., *Arbeitsrecht*, 12^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- ERNST, H., «Antidiskriminierungsstelle», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2^a ed., Nomos (Baden-Baden, 2008).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F., «Igualdad en el empleo y la ocupación», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007).
- FITTING, K. (Fundador), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar*, 24^a ed., Franz Vahlen (Múnich, 2008).
- FRANCKE, R., SOKOL, B. y GURLIT, E., *Frauenquoten in öffentlicher Ausbildung*, Nomos (Baden-Baden, 1991).
- GARCÍA MURCIA, J., «Prólogo», a M^a.A. CASTRO ARGÜELLES y D. ÁLVAREZ ALONSO, *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007).
- GARCIMARTÍN MONTERO, M^a.C., «Neutralidad y escuela pública: a propósito de la educación para la ciudadanía», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 11 (2007).
- HANAU, P. y ADOMEIT, K., *Arbeitsrecht*, 14^a ed., Luchterhand (Neuwied, 2007).
- HEINRICHS, H., WEIDENKAFF, W. y GRÜNEBERG, C., «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en *Palandt. Bürgerliches Gesetzbuch*, 67^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).
- JARASS, H.D. y PIEROTH, B., *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*, 9^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).

- JUNKER, A., *Grundkurs Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- KAMANABROU, S., «Die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz», *Recht der Arbeit*, núm. 6 (2006).
- KITTNER, M. y ZWANZIGER, B. (Editores), *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*, 4ª ed., Bund (Frankfurt a.M., 2007).
- KOCH, U., «Klage wegen Benachteiligung», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).
- KOCHER, E., «Rechtsschutz», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007).
- LASKOWSKI, S.R., «Antidiskriminierungsstelle», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007).
- LIEB, M. y JACOBS, M., *Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 2006).
- LINGEMANN, S. y GOTHAM, M., «AGG - Benachteiligungen des Alters in kollektivrechtlichen Regelungen», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 12 (2007).
- LÓPEZ LÓPEZ, J., «Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de “Gender Mainstreaming” y “Empowerment”», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra sobre «Igualdad efectiva de mujeres y hombres» (2007).
- LÖWISCH, M., *Arbeitsrecht*, 8ª ed., Werner (Colonia, 2007).
- LUIJÁN ALCARAZ, J., «Comentario general al Título VII», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- MONTOYA MELGAR, A., «Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 129 (2006).
- MONTOYA MELGAR, A. (Director) y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (Coordinadora), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas (Cizur Menor, 2007).
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «Objeto y ámbito de la Ley», en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS y A.V. SEMPERE NAVARRO (Codirectores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor, 2008).

- ORTIZ LALLANA, C., «Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 47 (2003).
- PÉREZ DEL RÍO, T., «La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra sobre «Igualdad efectiva de mujeres y hombres» (2007).
- PÉREZ DEL RÍO, T., «La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Aproximación para el debate», *Revista de Derecho Social*, núm. 37 (2007).
- PÉREZ DEL RÍO, T., «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales*, núm. 91 (2007).
- PFARR, H.M., *Quoten und Grundgesetz. Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung*, Nomos (Baden-Baden, 1988).
- RAASCH, S., *Frauenquoten und Männerrechte*, Nomos (Baden-Baden, 1991).
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo blanch (Valencia, 2008).
- ROETTEKEN, T. von, *Bundesgleichstellungsgesetz. Kommentar mit Entscheidungssammlung*, 17^a ed., R.v. Decker (Heidelberg, 2008).
- SÁEZ LARA, C., «Igualdad de trato y de oportunidades en el Derecho social comunitario», en el volumen *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005).
- SALA FRANCO, T., BALLESTER PASTOR, M^a.A., BAÑÓ LEÓN, J.M^a., EMBID IRUJO, J.M. y GOERLICH PESET, J.M^a. (Coordinadores), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, La Ley (Madrid, 2008).
- SCHAUB, G., KOCH, U., LINCK, R. y VOGELSANG, H., *Arbeitsrechtshandbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, 12^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- SCHIEK, D., «Einleitung», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007).
- SCHLACHTER, M., «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)», en R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 8^a ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).
- SCHLEUSENER, A., SUCKOW, J. y VOIGT, B., *AGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, Luchterhand (Neuwied, 2007).
- SCHMIDT, M., «Verbot der Benachteiligung», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007).
- SCHMITT, F., «Klage wegen Benachteiligung», en W. DÄUBLER, J.P. HJORT, D. HUMMEL y M. WOLMERATH (Editores), *Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Handkommentar*, Nomos (Baden-Baden, 2008).

- SCHRADER, P. y SCHUBERT, J.-M., *Das neue AGG. Das Gleichbehandlungsrecht in der anwaltlichen Praxis*, Nomos (Baden-Baden, 2006).
- SCHRADER, P. y SCHUBERT, J.-M., «Belästigung», en W. DÄUBLER y M. BERTZBACH (Editores), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008).
- SLUPIK, V., *Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Zur Bedeutung von Art. 3, Abs. 2 und 3 GG in Recht und Wirklichkeit*, Duncker & Humblot (Berlín, 1988).
- THÜSING, G., *Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz. Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und andere arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote*, C.H. Beck (Múnich, 2007).
- TIMME, H., «Benachteiligungsverbot», en U. KRAMER (Editor), *Sozialgesetzbuch I. Allgemeiner Teil. Lehr- und Praxiskommentar*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2008).
- WEIDENKAFF, W., «Dienstvertrag», en *Palandt. Bürgerliches Gesetzbuch*, 67ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).
- WELTI, F., «Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse», en D. SCHIEK (Editora), *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, Sellier (Múnich, 2007).
- WENDELING-SCHRÖDER, U. y STEIN, A., *Allgemeines Gleichbehandlung. Kommentar*, C.H. BECK (Múnich, 2008).
- WINDEL, P.A., «Der Beweis diskriminierender Benachteiligungen», *Recht der Arbeit*, núm. 1 (2007).
- WISSKIRCHEN, G. y BISSELS, A., «Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, núm. 4 (2007).
- ZACERT, U., MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).
- ZÖLLNER, W., LORITZ, K.-G. y HERGENRÖDER, C.W., *Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).



APÉNDICE LEGISLATIVO

1. LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL Y EN LOS TRIBUNALES DE LA FEDERACIÓN (LEY FEDERAL DE IGUALDAD - BGleiG) [*GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BUNDESVERWALTUNG UND IN DEN GERICHTEN DES BUNDES (BUNDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ - BGleiG)*] DE 30 NOVIEMBRE 2001¹

Capítulo 1. Disposiciones generales

- Parágrafo 1. Objetivo de la Ley
- Parágrafo 2. Obligado
- Parágrafo 3. Ámbito de aplicación
- Parágrafo 4. Definiciones

Capítulo 2. Acciones para la igualdad de mujeres y hombres

- Parágrafo 5. Principio; aplicación por analogía de preceptos
- Parágrafo 6. Convocatoria de puesto de trabajo
- Parágrafo 7. Entrevistas personales
- Parágrafo 8. Decisiones de selección para la contratación, para el ascenso profesional y para la adjudicación de puestos de formación
- Parágrafo 9. Cualificación; prohibición de perjudicar
- Parágrafo 10. Formación continua
- Parágrafo 11. Plan de igualdad

¹ Artículo 1 de la Ley «madre» para la Realización de la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley de Realización de la Igualdad - DGleiG) [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz - DgleiG)*] de 30 noviembre 2001.

Capítulo 3. Conciliación de la familia y de la actividad profesional para mujeres y hombres

Parágrafo 12. Jornadas adecuadas a la familia y condiciones marco

Parágrafo 13. Empleo a tiempo parcial, teletrabajo y excedencia por razones familiares

Parágrafo 14. Cambio a empleo a tiempo completo y reingreso profesional

Parágrafo 15. Prohibición de perjudicar en el empleo a tiempo parcial, en el teletrabajo y en la excedencia por razones familiares

Capítulo 4. Responsable de igualdad

Parágrafo 16. Elección de las responsables de igualdad y de las suplentes

Parágrafo 17. Coordinación y participación escalonada

Parágrafo 18. Posición jurídica

Parágrafo 19. Funciones

Parágrafo 20. Información y colaboración

Parágrafo 21. Derecho de protesta

Parágrafo 22. Procedimiento judicial; acuerdo extrajudicial

Parágrafo 23. Reglas especiales para el Servicio Federal de Inteligencia

Capítulo 5. Datos estadísticos e informe

Parágrafo 24. Datos estadísticos

Parágrafo 25. Informe

Capítulo 6. Disposiciones finales

Parágrafo 26. Disposición transitoria

Capítulo 1. Disposiciones generales

Parágrafo 1. Objetivo de la Ley

(1) Esta Ley sirve a la igualdad de mujeres y hombres, así como a la eliminación y la prevención de discriminaciones presentes y futuras, por causa de sexo, en el ámbito de aplicación mencionado en el parágrafo 3 de esta Ley. En virtud de esta Ley, se promueve a las mujeres para superar los prejuicios existentes. También es objetivo de esta Ley mejorar la conciliación de la familia y la actividad profesional de mujeres y hombres. En este caso, se tienen en cuenta las cargas especiales de mujeres discapacitadas y el obstáculo de mujeres amenazadas.

(2) Los preceptos jurídicos y administrativos de la Federación deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente. Esto se aplica también a la documentación administrativa.

Parágrafo 2. Obligado

Todos los empleados, en especial también aquéllos con funciones de superioridad y de dirección, están obligados a promover la igualdad de mujeres y hombres. Esta obligación hay que tomarla en consideración como principio rector general en todos los ámbitos funcionales del servicio administrativo, así como también en caso de colaboración entre servicios administrativos.

Parágrafo 3. Ámbito de aplicación

(1) Esta Ley se aplica a todos los empleados en la Administración federal directa e indirecta, con independencia de su forma jurídica, así como en los Tribunales de la Federación. A los efectos de esta ley, también forman parte de la Administración federal las empresas públicas dirigidas a la administración propia de la Federación, con inclusión de otras administraciones empresariales.

(2) En caso de transformación de una empresa desde la administración propia de la Federación en la forma jurídica de Derecho privado, debe influir en la aplicación análoga de los preceptos de esta Ley.

(3) En caso de concesión de prestaciones estatales voluntarias por servicios administrativos de la Federación a perceptores institucionales de prestaciones, debe asegurarse por acuerdos contractuales que los perceptores de prestaciones apliquen los fundamentos de esta Ley. Esto también se aplica a las instituciones que se promueven institucionalmente con medios federales por la vía de la adjudicación.

Parágrafo 4. Definiciones

(1) A los efectos de esta Ley, empleado son las funcionarias y los funcionarios, los trabajadores intelectuales, las trabajadoras y los trabajadores, así como los ocupados para su formación profesional, además de las titulares y los titulares de puestos jurídico-públicos, así como las juezas y los jueces.

(2) A los efectos de esta Ley, las cargas familiares existen cuando una persona empleada atiende o cuida realmente al menos a un hijo menor de 18 años, o a un pariente precisado de cuidado según dictamen médico.

(3) A los efectos de esta Ley, son ámbitos los grupos de salarios, sueldos y retribuciones, los grupos de carrera administrativa, las carreras administrativas y las especialidades, así como adicionalmente las tareas con funciones de superioridad y de dirección en el servicio administrativo. Se aplica análogamente a la formación profesional.

(4) De las tareas con funciones de superioridad y de dirección también forman parte los puestos de juezas presidentas y de jueces presidentes.

(5) A los efectos de esta Ley, son servicios administrativos las administraciones concretas, los servicios de la Administración y los centros de trabajo de las Administraciones mencionadas en el parágrafo 3, así como los tribunales de la Federación; resulta decisivo el parágrafo 6, apartados 1, 2 y 4 de la Ley de Representación del Personal de la Administración.

(6) Hay que considerar subrepresentadas a las mujeres, cuando la parte de mujeres entre los empleados en los ámbitos concretos a que se refiere el apartado 3, están respectivamente por debajo del 50 por ciento.

(7) (Suprimido)

(8) A los efectos de esta Ley, son puestos de trabajo los puestos de formación, los servicios, los puestos de plantilla y los puestos de servicio para los que se necesitan únicamente medios financieros al amparo de las dotaciones presupuestarias.

Capítulo 2. Acciones para la igualdad de mujeres y hombres**Parágrafo 5. Principio; aplicación por analogía de preceptos**

Los preceptos de este Capítulo resultan de aplicación, supuesto que un sexo determinado no sea un requisito irrenunciable de la actividad a ejercitar.

Parágrafo 6. Convocatoria de puesto de trabajo

(1) El servicio administrativo no puede convocar, ni públicamente ni dentro del servicio administrativo, un puesto de trabajo sólo para hombres o sólo para mujeres. El texto íntegro de la convocatoria debe estar estructurado de manera que no esté hecho sólo a la medida de personas de un sexo. Los puestos de trabajo, con inclusión de las tareas con funciones de superioridad y de dirección, hay que convocarlos también para su cobertura a tiempo parcial, supuesto que no se opongan exigencias imperativas del servicio.

(2) Si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, entonces la cobertura de un puesto de trabajo libre deberá ser convocada para aumentar el número de candidatas. La convocatoria debe efectuarse públicamente cuando este objetivo no pueda ser alcanzado con una convocatoria interna o extendida a los servicios administrativos. El parágrafo 8, apartado 2, de la Ley de Funcionarios de la Federación permanece inalterado.

(3) Las convocatorias de puestos de trabajo deben concordar con las exigencias de los puestos de trabajo a cubrir y contener, en relación con las funciones futuras posibles de las candidatas y candidatos, también el perfil de exigencias requerido y el perfil de cualificación de la carrera administrativa o de los ámbitos funcionales.

Parágrafo 7. Entrevistas personales

(1) Para la cobertura de puestos de trabajo en ámbitos en los que las mujeres están subrepresentadas, hay que invitar a las entrevistas personales o a procedimientos de selección especiales, al menos a tantas mujeres como hombres que presenten la cualificación fijada en la convocatoria, siempre y cuando existan solicitudes de mujeres en número suficiente.

(2) En las entrevistas de trabajo o entrevistas de selección, son inadmisibles cuestiones sobre el estatus familiar, sobre el embarazo existente o proyectado, así como el aseguramiento del cuidado de hijos y parientes discapacitados o que precisan cuidados, junto a la actividad profesional.

(3) Las comisiones de selección deben estar compuestas a partes iguales por mujeres y hombres. Si esto no es posible por motivos fundados, entonces habrá que hacer constar en acta los motivos.

Parágrafo 8. Decisiones de selección para la contratación, para el ascenso profesional y para la adjudicación de puestos de formación

Si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, el servicio administrativo tiene que tomar en consideración el favorecerlas en la adjudicación de puestos de formación, contratación, empleo y ascenso profesional, en caso de la misma aptitud, capacidad y rendimiento objetivo (cualificación), siempre y cuando no prevalezcan los motivos ligados a la persona de otro candidato. Esto se aplica a

1. La cobertura de servicios de funcionarios, de trabajadores intelectuales y de trabajadores, también con funciones de superioridad y de dirección, de puestos para la formación profesional, así como para puestos de jueces, supuesto que no esté prescrita para el nombramiento una elección o la colaboración de un comité de elección,

2. El ascenso, la agrupación por arriba, la igualación por arriba y el traslado de puestos de servicio y puestos de trabajo con valoración más alta, también en tareas con funciones de superioridad y de dirección.

La regulación excepcional del inciso 2, núm. 1, se aplica análogamente a los puestos de miembros del Tribunal Federal de Cuentas, para cuyo nombramiento hay que oír al Comité

permanente de la Sala General del Tribunal Federal de Cuentas, en virtud del parágrafo 5, apartado 2, inciso 2 de la Ley del Tribunal Federal de Cuentas.

Parágrafo 9. Cualificación; prohibición de perjudicar

(1) La fijación de la cualificación se determina exclusivamente de conformidad con las exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, en especial, con los requisitos de formación y con las experiencias profesionales. La antigüedad en el servicio, la edad y la fecha del último ascenso sólo se toman en consideración, supuesto que tengan importancia como tales para la aptitud, rendimiento y capacidad de las concursantes y los concursantes. Hay que tomar en consideración las capacidades y experiencias específicas, adquiridas a través de funciones de asistencia y de cuidado, supuesto que tengan importancia para el ejercicio de la actividad correspondiente.

(2) En caso de valoración igual, no hay que tomar en consideración los siguientes motivos:

1. Interrupciones de la actividad profesional, menos años de servicio o de empleo activo, reducciones de la jornada o retrasos en la celebración de cursos concretos de formación, por motivo de la asunción de cargas familiares,
2. El estado de ingresos del cónyuge o de la cónyuge, del conviviente o de la conviviente, del compañero o de la compañera,
3. Las cargas temporales por el cuidado de hijos o de parientes que precisan cuidados y la intención de hacer uso de la posibilidad de una reducción del trabajo.

Parágrafo 10. Formación continua

(1) El servicio administrativo tiene que apoyar, a través de acciones adecuadas, la formación continua de las mujeres. En la formación continua para el ingreso, para la promoción y la adaptación, hay que tomar en consideración a las mujeres, al menos en su parte correspondiente en el respectivo grupo de destino de formación continua.

(2) El servicio administrativo debe posibilitar a los empleados con cargas familiares la participación de modo adecuado. Supuesto que sea necesario, hay que ofrecer acciones complementarias que se correspondan con las necesidades espaciales y temporales de los empleados con cargas familiares. En caso de necesidad, deben ofrecerse posibilidades de cuidado de hijos.

(3) Hay que ofrecer en suficiente medida cursos de formación continua que faciliten a las mujeres el ascenso profesional, también en especial, desde grupos de sueldos, salarios y retribuciones más bajos, así como el reingreso a la actividad profesional tras una interrupción de la actividad profesional para la asunción de cargas familiares. El apartado 2 se aplica análogamente.

(4) Los empleados de la administración de personal y todos los superiores están obligados a informar sobre las acciones de igualdad de mujeres y hombres, así como de la conciliación de la familia y la actividad profesional. Deben asistir a las acciones correspondientes de formación continua.

(5) Hay que dar la oportunidad de la formación continua a las responsables de igualdad y a las suplentes de ellas, en especial en Derecho de igualdad y en cuestiones de Derecho público presupuestario, de organización de representación del personal y de servicios.

(6) Hay que aumentar las mujeres como directoras y ponentes mujer de acciones de formación continua.

Parágrafo 11. Plan de igualdad

(1) El plan de igualdad es un instrumento esencial de la planificación de personal, en especial del desarrollo del personal, y para la igualdad de mujeres y hombres. Su realización es obligación especial de la administración de personal, así como de cada encargada de tareas y de cada encargado de tareas con funciones de superioridad y de dirección.

(2) El plan de igualdad debe describir la situación de las empleadas femeninas en comparación con la situación de los empleados masculinos, y analizar la promoción actual de las mujeres en ámbitos concretos (parágrafo 4, apartado 3). En especial, hay que desarrollar acciones para el aumento de la porción de mujeres en ámbitos concretos para la realización de mejoras personales y organizativas necesarias en el marco de propuestas de objetivos concretos y de un plan temporalmente escalonado. En todo plan de igualdad, hay que prever para la cobertura por mujeres, al menos, la mitad de los puestos de personal a cubrir en un ámbito en el que las mujeres estén subrepresentadas. Si para la eliminación de la desigualdad no se obtienen mujeres suficientes con la cualificación necesaria, entonces podrán preverse en lo que corresponda menos puestos de personal para su cobertura con mujeres. Esto hay que exponerlo en el plan de igualdad. El plan de igualdad no puede contener datos de carácter personal.

(3) Si se prevén acciones económicas en materia de personal que cierren servicios o conduzcan a su supresión, hay que fijar en el plan de igualdad que la parte de las mujeres en los ámbitos en los que las mujeres estén subrepresentadas permanezca al menos igual.

(4) El plan de igualdad se elabora por el servicio administrativo, con participación anticipada de las responsables de igualdad, para cuatro años. Hay que adaptarlo tras dos años al desarrollo actual. En esta adaptación, en especial, hay que recoger los motivos, así como las acciones complementarias, si resulta perceptible que los objetivos del plan de igualdad no pueden ser normalmente alcanzados o no pueden ser alcanzados dentro del período previsto.

(5) El plan de igualdad, así como las actualizaciones, hay que publicarlas en el servicio administrativo. El plan de igualdad hay que ponerlo aparte a disposición de la superioridad.

(6) Si los objetivos del plan de igualdad no se han realizado, hay que exponer los motivos en el siguiente plan de igualdad, así como comunicarlos adicionalmente al servicio administrativo superior.

Capítulo 3. Conciliación de la familia y de la actividad profesional para mujeres y hombres

Parágrafo 12. Jornadas adecuadas a la familia y condiciones marco

El servicio administrativo tiene que ofrecer jornadas y otras condiciones marco que faciliten la conciliación de la familia y de la actividad profesional a las mujeres y hombres, supuesto que no se opongan cargas imperativas del servicio.

Parágrafo 13. Empleo a tiempo parcial, teletrabajo y excedencia por razones familiares

(1) Las peticiones de los empleados con cargas familiares de empleo a tiempo parcial o de excedencia, hay que satisfacerlas también en los puestos con funciones de superioridad y de dirección, supuesto que no se opongan cargas imperativas del servicio. En el marco de las posibilidades del servicio, también hay que ofrecer a los empleados con cargas familiares puestos de teletrabajo o modelos especiales de jornada, como por ejemplo, año sabático o cuenta de jornada. El servicio administrativo debe fundamentar por escrito el rechazo de las peticiones en el caso concreto.

(2) A los empleados que planteen una petición de empleo a tiempo parcial, de otro modelo de jornada o de excedencia, hay que avisarles, en especial, de las consecuencias jurídicas del trabajo a tiempo parcial y de la excedencia relativas a las pensiones, a la asistencia sanitaria, al trabajo y a su condición de funcionario, así como de la posibilidad de un plazo de prórroga y de sus consecuencias. El servicio administrativo tiene que tener en cuenta sobre ello que los empleados mantienen de su jornada reducida el recorte correspondiente de sus tareas de servicio, y que no se deriva de ello para los otros empleados del servicio administrativo ninguna sobrecarga de tareas.

Parágrafo 14. Cambio a empleo a tiempo completo y reingreso profesional

(1) Los empleados a tiempo parcial con cargas familiares que soliciten un empleo a tiempo completo, y los excedentes con cargas familiares que soliciten el regreso a tiempo completo desde la excedencia, deben ser tenidos en cuenta con carácter preferente en caso de cobertura de puestos de trabajo, con observancia del principio de rendimiento y de la prohibición de perjudicar.

(2) El servicio administrativo tiene que facilitar a los empleados excedentes por motivos familiares, por medio de acciones adecuadas, la conexión con la profesión y el reingreso profesional. De ello forman parte el ofrecimiento de sustitución de las vacaciones y de la enfermedad, su información temporánea sobre el programa de formación continua, y el ofrecimiento de participación en la formación continua durante o tras la excedencia. La participación en una acción de formación continua durante la excedencia fundamenta el derecho a la liberación retribuida del trabajo o del servicio, tras la finalización de la excedencia. La duración de la liberación retribuida del trabajo o del servicio se rige por la duración de la formación continua.

(3) Hay que llevar a cabo temporáneamente con los empleados, antes del transcurso de la excedencia, entrevistas de asesoramiento en las que se les informe sobre las posibilidades de su empleo tras la excedencia.

Parágrafo 15. Prohibición de perjudicar en el empleo a tiempo parcial, en el teletrabajo y en la excedencia por razones familiares

(1) El empleo a tiempo parcial no puede perjudicar el desarrollo profesional. El trato distinto de los empleados a tiempo parcial frente a los empleados a tiempo completo sólo es admisible cuando lo justifiquen motivos objetivos imperativos. El empleo a tiempo parcial no puede repercutir perjudicialmente en la valoración del servicio.

(2) El apartado 1 se aplica análogamente a los empleados en puestos de teletrabajo y a los excedentes con cargas familiares; en consecuencia, la igualdad de trato no está vinculada ordinariamente a los tiempos de excedencia, al empleo a tiempo parcial y al empleo a tiempo completo.

(3) La laguna en la carrera profesional que se derive de la excedencia por razones familiares hay que tomarla en consideración apropiadamente en caso de ascenso, supuesto que no haya ya pasado por un empleo previo.

(4) La excedencia no puede repercutir perjudicialmente en el escalafón de ascensos ni en las posibilidades de una agrupación por arriba o de una igualación por arriba.

Capítulo 4. Responsable de igualdad

Parágrafo 16. Elección de las responsables de igualdad y de las suplentes

(1) En todo servicio administrativo con, como regla, al menos 100 empleados, hay que nombrar por el sector de las empleadas femeninas una responsable de igualdad, tras elección secreta por las empleadas femeninas del servicio. En las Administraciones con varios

servicios administrativos pequeños que tengan en conjunto, como regla, al menos 100 empleados, hay que nombrar una responsable de igualdad en la Administración suprema. Las Administraciones con un ámbito de empleo mayor, pueden apartarse del inciso 1, siempre y cuando se asegure que las empleadas femeninas están todas representadas apropiadamente en el servicio administrativo a través de una responsable de igualdad.

(2) La responsable de igualdad es nombrada, en principio, para cuatro años, con la posibilidad de reelección. El Gobierno federal regula el procedimiento para la realización de la elección por medio de reglamento. Si no se encuentra ninguna candidata, o no es elegida tras la elección ninguna candidata, hay que nombrar de oficio a la responsable de igualdad de entre el sector de las empleadas femeninas; en relación con ello, se requiere el consentimiento de las empleadas a nombrar.

(3) En los servicios administrativos pequeños sin responsable de igualdad propia, es competente la responsable de igualdad del servicio administrativo inmediatamente superior. Adicionalmente, hay que nombrar una mujer de confianza como persona de contacto para las empleadas y para la responsable de igualdad competente. También para puestos secundarios y partes de un servicio administrativo que estén espacialmente lejos de éstos, hay que nombrar, a propuesta de la responsable de igualdad competente, una mujer de confianza como persona de contacto para ella y las empleadas. Las funciones de la mujer de confianza se limitan a la comunicación de informaciones entre las empleadas y la responsable de igualdad competente. Si el servicio administrativo hace uso de la posibilidad del apartado 1, inciso 3, la responsable de igualdad también podrá conferir a la mujer de confianza, con su consentimiento, funciones para la tramitación autónoma en el servicio administrativo del lugar.

(4) Para cada responsable de igualdad hay que nombrar una suplente, con arreglo a los apartados 1 y 2. El Gobierno federal regula el procedimiento para la realización de la elección por medio de reglamento. Si no se encuentra ninguna candidata para la elección de la suplente, o no es elegida tras la elección ninguna candidata, hay que nombrar la suplente, a propuesta de la responsable de igualdad, de entre el sector de las empleadas femeninas; en relación con ello, se requiere el consentimiento de las empleadas a nombrar.

(5) La responsable de igualdad y su suplente no pueden formar parte de ninguna representación de personal, y sólo puede ser ocupada con asuntos de personal en su calidad de responsable de igualdad.

(6) Al menos tres electoras o la dirección del servicio administrativo, dentro del plazo de doce días laborales a contar desde el día de la publicación del resultado electoral, pueden impugnar la elección ante el Tribunal Contencioso-administrativo, cuando se hayan incumplido preceptos esenciales sobre el derecho de elección, la elegibilidad o el procedimiento electoral, y no se efectúe una rectificación, a no ser que por la infracción no puedan influirse o modificarse el resultado electoral.

(7) En caso de dimisión anticipada de la responsable de igualdad, o de su incapacidad no meramente transitoria, hay que nombrar de nuevo una responsable de igualdad por el resto del mandato. Lo mismo se aplica a la suplente de la responsable de igualdad y a la mujer de confianza. El nombramiento de la responsable de igualdad y de su suplente se efectúa para todo el mandato, siempre y cuando ambos cargos haya que ocuparlos de nuevo.

Parágrafo 17. Coordinación y participación escalonada

(1) La responsable de igualdad de la Administración suprema de la Federación es responsable del intercambio de información y de experiencias de las responsables de igualdad y de las mujeres de confianza en su ámbito de competencia.

(2) Supuesto que en los servicios administrativos superiores se adopten decisiones para los servicios administrativos subordinados, todo servicio administrativo afectado tiene que dar parte a la responsable de igualdad competente en él, en virtud de los parágrafos 19 y 20, del procedimiento parcial pendiente en él.

Parágrafo 18. Posición jurídica

(1) La responsable de igualdad forma parte de la administración del personal y ejerce su cargo sin minoración de sus retribuciones actuales o de su sueldo actual. Está subordinada directamente a la dirección del servicio administrativo. En las Administraciones supremas de la Federación también es posible su subordinación a la dirección del servicio central. Lo mismo se aplica en el ámbito de las empresas públicas. La responsable de igualdad no está sujeta a instrucciones en el ejercicio de su actividad.

(2) La responsable de igualdad será dispensada de actividades de servicio en otras partes, en cuanto que resulte necesario, según la forma y el tamaño del servicio administrativo, para la realización regular de sus funciones. La dispensa puede suponer al menos la mitad de la jornada ordinaria, y en los servicios administrativos con más de 600 empleados, la jornada ordinaria completa. Si la responsable de igualdad es competente para más un servicio administrativo, resulta decisivo el número total de empleados en todos los servicios administrativos.

(3) Hay que poner a disposición de la responsable de igualdad el equipo personal, espacial y material necesario. En caso de un número de empleados de más de 1.000, hay que examinar si están subordinados a la responsable de igualdad trabajadoras o trabajadores adicionales.

(4) La responsable de igualdad liberada completamente mantiene un fondo de disposición mensual; la responsable de igualdad dispensada parcialmente mantiene un fondo que se corresponde con la parte de su liberación. El reglamento sobre la cuantía de la indemnización de gastos para los miembros de la representación del personal liberados del servicio se aplica análogamente.

(5) La responsable de igualdad no puede ser obstaculizada en el cumplimiento de sus deberes, ni perjudicada ni favorecida por causa de su actividad en su desarrollo profesional. Hay que garantizar la descripción ficticia de su carrera profesional en relación con la inclusión en las decisiones de selección de personal. La responsable de igualdad está protegida como un miembro de la representación del personal ante el despido, el traslado y la comisión de servicios.

(6) El servicio administrativo tiene que entregar a la responsable de igualdad, a petición suya, un certificado de funciones como prueba de su actividad.

(7) En caso de sustitución, la suplente tiene los mismos derechos y deberes que la responsable de igualdad. De acuerdo con la suplente, la responsable de igualdad puede conferir a aquella funciones de tramitación autónoma. En tal caso, la suplente es dispensada análogamente en lugar de la responsable de igualdad.

(8) La responsable de igualdad, su suplente, así como sus compañeras y compañeros en el trabajo están obligados al sigilo en cuanto a las circunstancias personales de los empleados y otros asuntos de confianza en el servicio administrativo, más allá del tiempo de su nombramiento. El deber de sigilo se aplica a las mujeres de confianza.

Parágrafo 19. Funciones

(1) La responsable de igualdad tiene la función de promover y vigilar el cumplimiento de esta Ley, así como de la Ley General de Igualdad de Trato en cuanto a la protección ante los perjuicios por causa de sexo y de acoso sexual, en el servicio administrativo. Colabora en todas las acciones personales, organizativas y sociales de su servicio administrativo que afecten a

la igualdad de mujeres y hombres, a la conciliación de la familia y de la actividad profesional, así como a la protección ante el acoso sexual en el puesto de trabajo. Hay que comunicarle con anticipación, en especial, en caso de

1. Asuntos de personal en la preparación y decisión sobre la adjudicación de puestos de formación, contratación, empleo, comisión de servicios y traslado con una duración de más de tres meses, desplazamiento, formación continua, ascenso profesional y finalización anticipada del empleo,
2. Asuntos organizativos y sociales,
3. Redacción de directrices de valoración y de entrevistas que deban asegurar la aplicación uniforme en el servicio administrativo,
4. Acciones para la protección ante el acoso sexual.

También forma parte de las funciones de las responsables de igualdad el asesoramiento y apoyo en casos concretos relativos a la promoción profesional, la eliminación de perjuicios y cuestiones de conciliación de la familia y de la actividad profesional.

(2) El servicio administrativo tiene que hacer partícipe a la responsable de igualdad en procedimientos para la cobertura de órganos colegiados en relación con el nombramiento, en relación con el procedimiento de propuesta para el nombramiento o para el envío, en virtud de la Ley de Cobertura de los Órganos Colegiados de la Federación, siempre y cuando no esté constituida ninguna sección para la igualdad de mujeres y hombres.

(3) La responsable de igualdad está obligada a garantizar el mandato de formación continua del servicio administrativo a que se refiere el párrafo 10, apartado 5.

Parágrafo 20. Información y colaboración

(1) Hay que informar a la responsable de igualdad sobre la realización de sus funciones inmediatamente y detalladamente. Hay que presentarle los documentos necesarios a tal efecto lo antes posible, con inclusión de los documentos de reclutamiento y de los cuadros resumen de comparación, y comunicarle las informaciones solicitadas. Debe dársele la ocasión de participar activamente en todos los procesos de decisión sobre asuntos de personal, organizativos y sociales. En el marco de sus funciones legales, tiene derecho de inspección en los partes relevantes de la decisión sobre actuaciones de personal.

(2) La responsable de igualdad tiene derecho directo de intervención y deber directo de intervención en la dirección del servicio administrativo, y es apoyada por ésta en el ejercicio de sus funciones. En todas las cuestiones que están sujetas a su colaboración, la responsable de igualdad tiene el derecho de iniciativa. La colaboración de la responsable de igualdad se efectúa ordinariamente por medio de voto por escrito, que hay que hacer constar en las actas. Si el servicio administrativo no sigue el voto de la responsable de igualdad, entonces tiene que comunicarle por escrito los motivos de ello, si lo exige. La responsable de igualdad puede llevar a cabo entrevistas con los empleados, así como convocar, anualmente al menos, una asamblea de empleadas femeninas, tras anunciarlo a la dirección del servicio administrativo. Puede participar en las asambleas de personal en los servicios administrativos en los que sea competente como responsable de igualdad, y allí tiene derecho de voz, incluso cuando no pertenezca a este servicio administrativo.

(3) Para la aclaración de cuestiones de importancia fundamental, en especial, para la interpretación de esta Ley, la responsable de igualdad puede dirigirse al Ministerio federal competente

en cuestiones de igualdad. Supuesto que para ello sea necesaria la transmisión de datos personales de los empleados, requiere del consentimiento de los afectados.

Parágrafo 21. Derecho de protesta

(1) En caso de infracción por el servicio administrativo del plan de igualdad, de los demás preceptos de esta Ley o de otros preceptos sobre la igualdad de mujeres y hombres, la responsable de igualdad tiene derecho de protesta ante la dirección del servicio administrativo. La protesta hay que interponerla por escrito dentro de una semana ante la dirección del servicio administrativo. Tiene eficacia suspensiva. El parágrafo 80, apartado 2, núm. 4, y el apartado 3, de la Ley del Tribunal Contencioso-administrativo se aplica análogamente.

(2) La dirección del servicio administrativo debe decidir sobre la protesta dentro del plazo de un mes, tras el registro de la protesta. Si la dirección del servicio administrativo considera fundada la protesta, habrá que corregir las acciones y sus consecuencias, así como tomar en consideración los resultados de la protesta para otros casos comparables.

(3) Si la dirección del servicio administrativo considera infundada la protesta, la presenta sin demora ante la dirección inmediatamente superior de los servicios administrativos, y en caso de corporaciones, instituciones y fundaciones autónomas de la Administración directa de la Federación, a su junta directiva. El apartado 2 se aplica análogamente.

Parágrafo 22. Procedimiento judicial; acuerdo extrajudicial

(1) Si la protesta queda sin éxito, la responsable de igualdad puede invocar al Tribunal de lo Contencioso-administrativo, cuando ha fracasado otro intento de llegar extrajudicialmente a una solución acordada. Hay que invocar al Tribunal dentro de un mes, tras la declaración por escrito del fracaso del intento de acuerdo extrajudicial. La declaración por escrito puede ser adoptada por la responsable de igualdad o por el servicio administrativo. La invocación no tiene ninguna eficacia suspensiva.

(2) Si no se ha decidido materialmente sobre la protesta, sin motivo suficiente y en plazo apropiado, entonces será admisible la invocación al margen del apartado 1. El parágrafo 75, incisos 2 a 4, de la Ley del Tribunal Contencioso-administrativo se aplica análogamente.

(3) La invocación del Tribunal sólo puede apoyarse en,

1. Que el servicio administrativo ha violado derecho de la responsable de igualdad.
2. Que el servicio administrativo no ha establecido un plan de igualdad de conformidad con los preceptos de esta Ley.

(4) El servicio administrativo asume los costes originados a las responsables de igualdad.

Parágrafo 23. Reglas especiales para el Servicio Federal de Inteligencia

En el Servicio Federal de Inteligencia se aplica esta Ley con las siguientes salvedades:

1. El Servicio Federal de Inteligencia se considera como un servicio administrativo unitario.
2. No se aplica el parágrafo 6, apartado 2, inciso 2.
3. Los empleados tienen derecho a examinar el plan de igualdad en las oficinas designadas por la administración de personal. No se aplica el parágrafo 11, apartado 5.
4. En caso de intercambio de informaciones y experiencias de las responsables de igualdad en virtud del parágrafo 17, apartado 1, hay que observar las disposiciones de seguridad vigentes en el Servicio Federal de Inteligencia. No se aplica el parágrafo 17, apartado 2. Supuesto que se adopten decisiones sobre el Servicio Federal de Inteligencia en la Oficina de la Cancillería de la Federación, hay que presentar a la Oficina de la Cancillería de la

Federación el voto por escrito de las responsables de igualdad del Servicio Federal de Inteligencia, que se emite en virtud de los párrafos 19 y 20.

5. En el caso del párrafo 20, apartado 3, supuesto que deba tratarse un asunto clasificado como materia reservada, la responsable de igualdad necesita el consentimiento del servicio administrativo.

6. En las decisiones judiciales a que se refiere el párrafo 22, es competente en primera y última instancia el Tribunal Federal de lo Contencioso-administrativo.

7. Si se dan casos especiales de seguridad o una situación especial de riesgo, por los que se afecte total o parcialmente al Servicio Federal de Inteligencia, se suspenden los derechos y deberes de las responsables de igualdad. El comienzo y la finalización de la suspensión serán declarados en cada caso por la dirección del Servicio Federal de Inteligencia, de acuerdo con el jefe o la jefa de la Oficina de la Cancillería de la Federación.

Capítulo 5. Datos estadísticos e informe

Parágrafo 24. Datos estadísticos

(1) El servicio administrativo registra estadísticamente y de manera anual, por ámbitos concretos, el número de mujeres y hombres

1. Entre los empleados, clasificado según la actividad a tiempo completo y a tiempo parcial, así como la excedencia por razones familiares,
2. En relación con el reclutamiento, contratación, ascenso profesional y formación continua,
3. Así como su notas sobre valoraciones de servicio en el informe anual, clasificado según la actividad a tiempo completo y a tiempo parcial.

Los datos estadísticos hay que comunicarlos anualmente a la Administración suprema de la Federación.

(2) El Gobierno federal regula, por medio de reglamento, las normas concretas para el registro y la comunicación de los datos estadísticos, tomando en consideración la estadística existente de personal a que se refiere la Ley Estadística del Personal y de Finanzas. El reglamento se limita a los sectores de los servicios administrativos obligados a comunicar, en lo necesario.

Parágrafo 25. Informe

El Gobierno federal presenta a la Cámara Baja alemana, así como a los Tribunales de la Federación, cada cuatro años, un informe de experiencias sobre la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en las Administraciones mencionadas en el párrafo 3, y sobre la aplicación de esta Ley. Los Ministerios federales tiene que suministrar los datos necesarios en relación con ello. El informe tiene que poner de relieve, en especial, las acciones modélicas de igualdad de servicios administrativos concretos y de los perceptores institucionales de prestaciones. No puede contener datos de carácter personal.

Capítulo 6. Disposiciones finales

Parágrafo 26. Disposición transitoria

Antes de la entrada en vigor de esta Ley, las responsables de mujeres designadas permanecen en el cargo como responsables de igualdad, hasta el fin del período por el que fueron designadas. Supuesto que simultáneamente sean miembro de una representación de personal, no resulta de aplicación el párrafo 16, apartado 5, hasta el transcurso de su mandato como miembro de esta representación de personal.

2. LEY PARA LA IGUALDAD DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS DEL EJÉRCITO FEDERAL (LEY DE IGUALDAD DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS - SGleiG) [GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON SOLDATINNEN UND SOLDATEN DER BUNDESWEHR (SOLDATINNEN- UND SOLDATENGLEICHSTELLUNGSGESETZ - SGleiG)] DE 27 DICIEMBRE 2004²

Capítulo 1. Preceptos generales

- Parágrafo 1. Objeto de la Ley
- Parágrafo 2. Principios
- Parágrafo 3. Ámbito de aplicación
- Parágrafo 4. Definiciones

Capítulo 2. Acciones para la igualdad de las soldados y los soldados

- Parágrafo 5. Principio; aplicación por analogía de preceptos
- Parágrafo 6. Reclutamiento de personal y publicación del puesto de servicio
- Parágrafo 7. Procedimiento para acceder
- Parágrafo 8. Decisiones de selección en caso de ascenso profesional
- Parágrafo 9. Cualificación y prohibición de perjudicar
- Parágrafo 10. Formación, formación continua y perfeccionamiento de la formación
- Parágrafo 11. Plan de igualdad

Capítulo 3. Conciliación de la familia y del servicio de las soldados y los soldados

- Parágrafo 12. Jornadas adecuadas a la familia y condiciones marco
- Parágrafo 13. Empleo a tiempo parcial y excedencia por razones familiares
- Parágrafo 14. Cambio a empleo a tiempo completo y reingreso profesional
- Parágrafo 15. Prohibición de perjudicar en el empleo a tiempo parcial y en la excedencia por razones familiares

Capítulo 4. Responsable de igualdad

- Parágrafo 16. Elección de las responsables de igualdad y de las suplentes
- Parágrafo 17. Coordinación y participación escalonada
- Parágrafo 18. Posición jurídica

² Artículo 1 de la Ley «madre» para la Realización de la Igualdad de las Soldados y los Soldados del Ejército Federal (Ley de Realización de la Igualdad de las Soldados y los Soldados - SDGleiG) [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SDGleiG)*] de 27 diciembre 2004.

Parágrafo 19. Funciones

Parágrafo 20. Información y colaboración

Parágrafo 21. Derecho de protesta

Parágrafo 22. Procedimiento judicial

Capítulo 5. Datos estadísticos e informe

Parágrafo 23. Datos estadísticos

Parágrafo 24. Informe

Capítulo 1. Disposiciones generales

Parágrafo 1. Objetivo de la Ley

(1) Esta Ley sirve a la igualdad de las soldados y los soldados del ejército federal, así como a la eliminación y la prevención de discriminaciones presentes y futuras, por causa de sexo. En virtud de esta Ley, se promociona a las soldados para superar los perjuicios existentes. También es objetivo de esta Ley mejorar la conciliación de la familia y del servicio en las fuerzas armadas de las soldados y los soldados. La capacidad funcional de las fuerzas armadas no se perjudica por ello.

(2) Los preceptos jurídicos y administrativos relativos a las soldados y los soldados deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente. Esto se aplica también a la documentación administrativa.

(3) Para las soldados pueden establecerse en forma femenina las relaciones de grados de servicio.

Parágrafo 2. Principios

(1) Todos los soldados y los soldados, en especial aquéllos con funciones de superioridad y mando, están obligados en su ámbito funcional a promover la igualdad de mujeres y hombres. Esto también se aplica a las soldados y los soldados que desempeñan sus funciones de servicio fuera de las fuerzas armadas. Obligado, a los efectos de esta Ley, son también los superiores civiles a los que están subordinados las soldados y los soldados.

(2) La igualdad de mujeres y hombres hay que tomarla en consideración como principio rector general en todos los ámbitos funcionales de los servicios administrativos y en su colaboración.

Parágrafo 3. Ámbito de aplicación

(1) Esta Ley se aplica a todas las soldados y a todos los soldados.

(2) En caso de segregación de funciones del ámbito competencial del Ministerio federal de Defensa en la forma jurídica de una empresa de Derecho privado, debe influirse en la aplicación análoga de esta Ley.

(3) En caso de concesión de prestaciones estatales voluntarias por servicios administrativos en el ámbito competencial del Ministerio federal de Defensa a instituciones, debe asegurarse por acuerdos contractuales que estas instituciones apliquen los fundamentos de esta Ley.

(4) Esta Ley no es aplicable en caso de defensa y en caso de tensión.

(5) Esta Ley se aplica en el marco de la utilización especial de extranjeros, a no ser que el Ministerio federal de Defensa declare en el caso concreto que no es aplicable, o lo es sólo limitadamente, para garantizar la seguridad o la unidad de las tropas movilizadas; en este

caso, el Ministerio federal de Defensa tiene que informar inmediatamente a la Cámara Baja alemana sobre ello.

Parágrafo 4. Definiciones

(1) A los efectos de esta Ley, las cargas familiares existen cuando una soldado o un soldado atiende o cuida realmente al menos a un hijo menor de 18 años, o a una pariente o a un pariente, la cual o el cual precisa de cuidado según dictamen médico.

(2) A los efectos de esta Ley, tomando en consideración criterios estructurales, son ámbitos

1. Los grupos específicos de carreras administrativas y las carreras administrativas, así como los grupos retributivos,
2. Los grupos por estatus de los soldados profesionales y los soldados profesionales, así como las soldados a plazo y los soldados a plazo,
3. Los ámbitos de organización militar del ejército de tierra, del arma aérea, de la marina y del servicio sanitario.

(3) A los efectos de esta Ley, son servicios administrativos el Ministerio federal de Defensa, así como todos los servicios administrativos militares y los componentes de tropas a partir del nivel de unidad.

(4) A los efectos de esta Ley, son cualificación la aptitud, la capacidad y el rendimiento.

(5) Hay que considerar subrepresentadas a las soldados, cuando su parte, en los ámbitos concretos a que se refiere el apartado 2 en todas las carreras administrativas, con excepción de la carrera administrativa del servicio sanitario, está por debajo del 15 por ciento, y en la carrera administrativa del servicio sanitario, por debajo del 50 por ciento. El Ministerio federal de Defensa envía a la Cámara Baja alemana, a más tardar tras dos años, un informe acerca de si las cuotas fijadas en el inciso 1 tienen en cuenta apropiada el objetivo de la promoción de la igualdad de las soldados y los soldados; el informe a que se refiere el parágrafo 24 permanece inalterado en relación con ello. A más tardar tras cinco años, la Cámara Baja alemana decide acerca de si es necesaria una modificación de las cuotas fijadas en el inciso 1 para la promoción de la igualdad.

(6) La discriminación directa de las soldados se da cuando éstas, sobre la base de su sexo, experimentan en una situación comparable un trato menos favorable que el que experimentan, han experimentado o experimentarían los soldados. La discriminación indirecta de las soldados existe cuando preceptos, criterios o procedimientos con la apariencia de neutrales pueden perjudicar a las soldados de modo especial frente a los soldados, a no ser que los preceptos, criterios o procedimientos en cuestión estén justificados por un objetivo justo, y los medios sean apropiados y necesarios para alcanzar este objetivo.

(7) (Suprimido)

Capítulo 2. Acciones para la igualdad de las soldados y los soldados

Parágrafo 5. Principio y aplicación por analogía de preceptos

(1) Hay que aplicar este Capítulo, supuesto que un sexo determinado no sea un requisito irrenunciable de la actividad a ejercitar.

(2) En caso de infracción de la prohibición de perjudicar por los servicios, en relación con la creación de una relación de servicios y en relación con un ascenso profesional, resulta de aplicación el parágrafo 12 de la Ley de Igualdad de Trato de las Soldados y los Soldados.

Parágrafo 6. Reclutamiento del personal y publicación del puesto de servicio

(1) Los anuncios para el reclutamiento de personal, así como las publicaciones de puestos de servicio para las fuerzas armadas, deben mencionar tanto a las mujeres como también a los hombres. El texto íntegro del anuncio no puede estar parcelado sólo para personas de un sexo. En los anuncios para ámbitos en los que las soldados están subrepresentadas, de acuerdo con el parágrafo 4, apartados 2 y 5, hay que poner de relieve que las candidaturas de mujeres son deseadas, y que las mujeres serán contratadas con preferencia en caso de la misma cualificación.

(2) Los anuncios para el reclutamiento de personal deben contener, en cuanto a las funciones futuras posibles de las candidatas y los candidatos, el perfil requerido de exigencia y de cualificación de la carrera administrativa o del ámbito de empleo, y al menos, sin embargo, un aviso en la entrada de las informaciones correspondientes. Las publicaciones de puestos de servicio deben concordar con las exigencias de los puestos de servicio a cubrir.

Parágrafo 7. Procedimiento para acceder

(1) En los ámbitos en los que las soldados están subrepresentadas, hay que tomar en consideración en el procedimiento para acceder, al menos, tantas mujeres como hombres, siempre y cuando existan candidaturas de mujeres en número suficiente, y las candidatas presenten el perfil de exigencia y de cualificación necesario. Si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, entonces habrá que contratarlas con preferencia en caso de igual cualificación, siempre y cuando no predominen motivos vinculados a la persona de otro candidato.

(2) En las entrevistas para acceder son inadmisibles cuestiones sobre el estatus familiar, sobre el embarazo existente o proyectado, así como sobre el aseguramiento de cuidado de hijos u otros parientes discapacitados o que precisan cuidados, junto a la actividad profesional. Las inspecciones médicas para la constatación de la aptitud física no pueden referirse, sin el consentimiento expreso de la candidata a que se refiere el parágrafo 4a de la Ley Federal de Protección de Datos al objetivo de la existencia del embarazo.

(3) Las comisiones examinadoras deben estar compuestas a partes iguales por mujeres y hombres.

Parágrafo 8. Decisiones de selección en caso de ascenso profesional

Si las mujeres están subrepresentadas en ámbitos concretos, hay que tenerlas en cuenta con preferencia para el ascenso profesional en caso de la misma cualificación. Esto se aplica, en especial, respecto de los nombramientos en la relación de servicio, de las novaciones de la relación de servicio, de las promociones, del cambio de carrera administrativa y de las decisiones beneficiosas sobre el empleo. Lo contrario se aplica sólo excepcionalmente cuando predominen motivos vinculados a la persona de otro candidato. El parágrafo 7, apartados 2 y 3, se aplica análogamente.

Parágrafo 9. Cualificación y prohibición de perjudicar

(1) La fijación de la cualificación se determina de conformidad con las exigencias de los empleos en consideración y con los requisitos de formación, con las experiencias profesionales y con los rendimientos. Hay que tomar en consideración las capacidades y experiencias específicas, adquiridas a través de funciones de asistencia y de cuidado, supuesto que tengan importancia para el ejercicio de la actividad correspondiente. Si determinados empleos no pueden ser desempeñados como ocupación a tiempo parcial, entonces deberán ofrecerse otros empleos, y en consecuencia, el ascenso no será perjudicado desproporcionadamente.

(2) En caso de valoración igual, no hay que tomar en consideración los siguientes motivos:

1. Las excedencias, empleos a tiempo parcial, retrasos en la conclusión de cursos de formación específicos, en cada caso por motivo de la asunción de cargas familiares,
2. Las cargas por el cuidado de hijos o de otros parientes que precisan cuidados,
3. El estado de ingresos del cónyuge o de la cónyuge, del conviviente o de la conviviente, del compañero o de la compañera.

Parágrafo 10. Formación, formación continua y perfeccionamiento de la formación

(1) Los servicios administrativos tienen que apoyar, a través de acciones adecuadas, la formación, la formación continua y el perfeccionamiento de la formación de las soldados.

(2) Los servicios administrativos deben posibilitar a las soldados y los soldados con cargas familiares la participación de modo adecuado, siempre y cuando no se opongan motivos del servicio. Supuesto que sea necesario y posible en un marco justificable, deben ofrecerse acciones complementarias que se correspondan con las necesidades espaciales y temporales de las soldados y los soldados con cargas familiares. En caso de necesidad, deben ofrecerse posibilidades de cuidado de hijos.

(3) Al personal responsable de la dirección del personal y de asuntos de personal, así como al personal en tareas con funciones de superioridad y mando, debe ofrecerse formación continua sobre acciones para la igualdad de las soldados y los soldados, así como para la conciliación de la familia y el servicio en las fuerzas armadas. Deben realizarse ofertas de formación análogas del servicio administrativo.

(4) Hay que aumentar las soldados como directoras y ponentes mujer de acciones de formación continua.

Parágrafo 11. Plan de igualdad

(1) El plan de igualdad es un instrumento de la planificación de personal, en especial del desarrollo del personal, y para la igualdad de las soldados y los soldados. Su realización es obligación especial de la dirección del personal militar, así como de los superiores disciplinarios.

(2) El plan de igualdad debe describir la situación de las soldados en comparación con la situación de los soldados, y analizar la promoción actual de las soldados en ámbitos concretos (parágrafo 4, apartados 2 y 5). En especial, hay que prever acciones para el aumento de la porción de las soldados en ámbitos concretos para la realización de mejoras personales y organizativas necesarias en el marco de propuestas de objetivos concretos. En todo plan de igualdad, en los ámbitos en los que las soldados están subrepresentadas, hay que fijar, para la cobertura de los puestos de servicio, el número de las soldados que se corresponda con la cuota mencionada en el parágrafo 4, apartado 5. El plan de igualdad no puede contener datos de carácter personal.

(3) El plan de igualdad se elabora por los servicios administrativos en los que hay que elegir una responsable de igualdad, actuando con los servicios administrativos competentes en asuntos de personal y con participación anticipada de las responsables de igualdad competentes, para cuatro años. Hay que adaptarlo tras dos años al desarrollo actual. Para ello, en especial, hay que recoger los motivos, así como las acciones complementarias, si resulta perceptible que los objetivos del plan de igualdad no pueden ser normalmente alcanzados o no pueden ser alcanzados dentro del periodo previsto.

(4) El plan de igualdad, así como las actualizaciones, hay que publicarlos en los servicios administrativos incluidos en él. El plan de igualdad hay que ponerlo aparte a disposición de los superiores disciplinarios y de los servicios administrativos encargados de la inspección especializada.

(5) Si los objetivos del plan de igualdad no se han realizado, hay que exponer los motivos en el siguiente plan de igualdad, y comunicarlos adicionalmente al servicio administrativo superior y al servicio administrativo encargado de la inspección especializada.

Capítulo 3. Conciliación de la familia y del servicio de las soldados y los soldados

Parágrafo 12. Jornadas adecuadas a la familia y condiciones marco

El servicio administrativo tiene que ofrecer jornadas y otras condiciones marco que faciliten la conciliación de la familia y del servicio a las soldados y los soldados, supuesto que no se opongan motivos importantes del servicio.

Parágrafo 13. Empleo a tiempo parcial y excedencia por razones familiares

(1) A las soldados y los soldados hay que posibilitarles el empleo a tiempo parcial, de conformidad con el parágrafo 30a de la Ley de Soldados, así como la excedencia por razones familiares, de conformidad con el parágrafo 28, apartado 5, de la Ley de Soldados.

(2) A las soldados y los soldados que soliciten un empleo a tiempo parcial o una excedencia por razones familiares, hay que avisarles, por su respectivo servicio administrativo competente en asuntos de personal, en especial, de las consecuencias jurídicas relativas al servicio y a la asistencia sanitaria.

(3) El servicio administrativo tiene que tener en cuenta sobre ello que las soldados y los soldados en empleo a tiempo parcial mantienen de su jornada reducida el recorte correspondiente de sus tareas de servicio, y que no se deriva de ello para las otras soldados y los otros soldados del servicio administrativo ninguna sobrecarga inaceptable de tareas.

Parágrafo 14. Cambio a empleo a tiempo completo y reingreso profesional

(1) Las soldados y los soldados empleados a tiempo parcial con cargas familiares que soliciten un empleo a tiempo completo, y las soldados y los soldados excedentes con cargas familiares que soliciten el regreso a tiempo completo desde la excedencia, deben ser tenidos en cuenta con carácter preferente para el regreso al empleo a tiempo completo, con consideración de su cualificación.

(2) El servicio administrativo tiene que facilitar a las soldados y los soldados excedentes por motivos familiares, por medio de acciones adecuadas, la conexión con la profesión y el reingreso profesional. De ello forman la información temporánea sobre las acciones de formación continua, y el ofrecimiento de participación durante o tras la excedencia. La participación en una acción de formación continua durante la excedencia fundamenta el derecho a la liberación del servicio, tras la finalización de la excedencia. La duración de la liberación del servicio se rige por la duración de las acciones de formación continua.

(3) Hay que llevar a cabo temporáneamente con las soldados y los soldados, antes del transcurso de la excedencia por razones familiares, entrevistas personales en las que se les informe sobre las posibilidades de su empleo tras la excedencia.

Parágrafo 15. Prohibición de perjudicar en el empleo a tiempo parcial y en la excedencia por razones familiares

- (1) El empleo a tiempo parcial no puede repercutir perjudicialmente en el desarrollo profesional ni en la valoración del servicio. El trato distinto de las soldados y los soldados empleados a tiempo parcial y empleados a tiempo completo sólo es admisible cuando lo justifiquen motivos objetivos importantes.
- (2) El apartado 1 se aplica análogamente a las soldados y los soldados excedentes por causa de cargas familiares; en consecuencia, la igualdad de trato no está vinculada ordinariamente a los tiempos de excedencia, al empleo a tiempo parcial y al empleo a tiempo completo.
- (3) En caso de ascensos, hay que tomar en consideración apropiadamente las lagunas derivadas de la excedencia por razones familiares.
- (4) Las soldados y los soldados pueden ser ascendidos durante una excedencia en virtud del apartado 2, cuando la aptitud para el grado de servicio superior estuviese probada antes de la excedencia, y se cumplan los demás requisitos jurídicos de la carrera administrativa.

Capítulo 4. Responsable de igualdad**Parágrafo 16. Elección de las responsables de igualdad y de las suplentes**

- (1) A nivel de división y en los servicios administrativos de nivel comparable, las soldados eligen una responsable de igualdad asignada al respectivo servicio administrativo. Son electoras todas las soldados en los servicios administrativos pertenecientes a la división. En la elección de las responsables de igualdad asignadas a los servicios administrativos de nivel comparable se aplica lo mismo.
- (2) En los servicios administrativos superiores al nivel de división y a los servicios administrativos de nivel comparable, se elige asimismo una responsable de igualdad asignada al correspondiente servicio administrativo. Son electoras todas las soldados de estos servicios administrativos, así como de los servicios administrativos inferiores, supuesto que no sean ya electoras al amparo del apartado 1, inciso 2.
- (3) En los servicios administrativos centrales competentes en materia de personal, con inclusión del Ministerio federal de Defensa, se elige asimismo una responsable de igualdad. Son electoras todas las soldados para las que en los correspondientes servicios administrativos centrales competentes en materia de personal se adoptan decisiones de personal, así como las soldados de los correspondientes servicios administrativos, con inclusión de los servicios administrativos pertenecientes. Respecto de la responsable de igualdad del Ministerio federal de Defensa, son electoras las soldados de este servicio administrativo, así como las soldados para las que se adoptan decisiones de personal en este servicio administrativo.
- (4) Las soldados electoras en virtud de los apartados 1 a 3, eligen la correspondiente responsable de igualdad en su sector, en elección secreta. La reelección es posible.
- (5) La responsable de igualdad elegida en virtud de los apartados 1 a 4, es nombrada por el servicio administrativo al que está asignada, por cuatro años. Si no se encuentra ninguna candidata o no se elige ninguna candidata tras la elección, hay que nombrar de oficio a la responsable de igualdad por el servicio administrativo al que está asignada, en el sector de las soldados electoras; para ello se requiere el consentimiento de la soldado a nombrar.

(6) En los servicios administrativos sin responsable de igualdad propia, hay que nombrar adicionalmente, a partir del nivel de regimiento, como persona de contacto para las soldados y los soldados y para la responsable de igualdad competente, una mujer de confianza en igualdad, cuando esto sea objetivamente posible. Su función consiste en la comunicación de informaciones entre las soldados y los soldados y las responsables de igualdad competentes. La mujer de confianza en igualdad asesora a la responsable de igualdad competente en todas las cuestiones que afecten a los servicios administrativos representados. La responsable de igualdad puede conferir a la mujer de confianza en igualdad, con su consentimiento, funciones para la tramitación autónoma en los servicios administrativos representados.

(7) Para cada responsable de igualdad hay que elegir y nombrar una suplente, con arreglo a los apartados 1 a 4. Si no se encuentra ninguna candidata para la elección de la suplente, o no es elegida tras la elección ninguna candidata, hay que nombrar la suplente, a propuesta de la responsable de igualdad, de entre el sector de las soldados; para el nombramiento, se requiere el consentimiento de la soldado a nombrar.

(8) La responsable de igualdad y su suplente no pueden formar parte de ninguna representación de personal, y sólo puede ser ocupada con asuntos de personal en su calidad de responsable de igualdad. No pueden ser simultáneamente personas de confianza a las que se refiere la Ley de Participación de los Soldados, ni formar parte de una representación de discapacitados.

(9) En caso de dimisión anticipada de la responsable de igualdad, o en caso de su incapacidad no meramente transitoria, hay que nombrar de nuevo por el servicio administrativo una responsable de igualdad por el resto del mandato. Lo mismo se aplica a la suplente de la responsable de igualdad y a la mujer de confianza en igualdad.

(10) Al menos tres electoras o la dirección del servicio administrativo al que está asignada la responsable de igualdad, dentro del plazo de dos semanas a contar desde el día de la publicación del resultado electoral, pueden impugnar la elección ante el Tribunal del Servicio de Tropas, cuando se hayan incumplido preceptos esenciales sobre el derecho de elección, la elegibilidad o el procedimiento electoral, y no se efectúe una rectificación, a no ser que por la infracción no puedan influirse o modificarse el resultado electoral. En el procedimiento se aplican análogamente los preceptos de la Ley de Quejas Militares sobre el procedimiento judicial de petición. La Sala del Servicio de Tropas debe estar compuesta al menos por una soldado como jueza electiva, y en la cual debe haber una jueza electiva o jueza electiva suboficial y otra jueza electiva o jueza electiva de Estado Mayor. El orden sucesivo de llamamiento se rige por la lista unitaria de juezas y jueces electivos para el procedimiento a que se refiere esta Ley, en el que hay que tomar apropiadamente en consideración diferentes partes de las fuerzas armadas; el párrafo 74, apartado 8, de la Ley de Disciplina Militar se aplica análogamente.

(11) El resultado electoral en el Ministerio federal de Defensa puede ser impugnado directamente ante el Tribunal Federal Contencioso-Administrativo (Sala de lo Militar). El apartado 10 se aplica análogamente.

(12) El Ministerio federal de Defensa regula el procedimiento para la realización de la elección, según los principios de los apartados 1 a 5 y 7 a 11, por medio de reglamento.

Parágrafo 17. Coordinación y participación escalonada

(1) La responsable de igualdad de las soldados y los soldados del Ministerio federal de Defensa es responsable del intercambio de información y de experiencias de las responsables de igualdad

y de las mujeres de confianza en igualdad en el ámbito de competencia del Ministerio federal de Defensa.

(2) Supuesto que se adopten decisiones con eficacia en servicios administrativos inferiores, su responsable de igualdad puede dar una opinión por escrito, en el marco de los parágrafos 19 y 20. Esta opinión hay que presentarla en el servicio administrativo superior y su responsable de igualdad.

(3) Si se adoptan decisiones de personal en los servicios administrativos centrales competentes en materia de personal, con inclusión del Ministerio federal de Defensa, hay que implicar en estas decisiones sólo a la responsable de igualdad de este servicio administrativo.

Parágrafo 18. Posición jurídica

(1) La responsable de igualdad es asignada directamente a la dirección del servicio administrativo competente. No está sujeta a instrucciones en el ejercicio de su actividad.

(2) Por principio, hay que dispensar a la responsable de igualdad de su actividad en el servicio por toda su jornada ordinaria, manteniendo sus retribuciones en metálico y en especie; se pone a disposición de ella el equipo personal, espacial y material necesario. El Ministerio federal de Defensa regula los detalles en disposiciones ejecutivas.

(3) A la responsable de igualdad y a su suplente hay que darles la oportunidad para la formación continua, en especial de Derecho de igualdad y en las cuestiones de representación de soldados, de participación de soldados, de representación del personal, así como de Derecho organizativo y presupuestario. La responsable de igualdad tiene que aprovechar la correspondiente oferta de formación continua del servicio administrativo.

(4) La responsable de igualdad mantiene un fondo de disposición mensual. El reglamento sobre la cuantía de la indemnización de gastos para los miembros de la representación del personal liberados del servicio se aplica análogamente.

(5) La responsable de igualdad no puede ser obstaculizada en el cumplimiento de sus deberes, ni perjudicada ni favorecida por causa de su actividad en su desarrollo profesional. Hay que garantizar la descripción ficticia de su carrera profesional en relación con la inclusión en las decisiones de selección de personal. La responsable de igualdad sólo puede ser trasladada o destacada contra su voluntad cuando esto sea inevitable por motivos importantes del servicio.

(6) El servicio administrativo tiene que entregar a la responsable de igualdad, a petición suya, un certificado de funciones como prueba de su actividad.

(7) En caso de sustitución, la suplente tiene los mismos derechos y deberes que la responsable de igualdad.

(8) La responsable de igualdad, su suplente, sus compañeras y compañeros en el trabajo, así como las mujeres de confianza en igualdad, están sujetas al deber de sigilo en todos los asuntos, en especial en cuanto a las circunstancias personales de las soldados y los soldados y otros asuntos de confianza en el servicio administrativo, también después del tiempo de su nombramiento o empleo.

Parágrafo 19. Funciones

(1) La responsable de igualdad tiene que promover y apoyar el cumplimiento de esta Ley en el servicio administrativo; esto se aplica también a la Ley de Igualdad de Trato de las

Soldados y los Soldados, en relación con la prohibición de perjudicar por motivo de sexo en forma de acosos y acosos sexuales. Por lo demás, colabora en todas las acciones personales, organizativas y sociales de su servicio administrativo que afecten a la igualdad de las soldados y los soldados, a la conciliación de la familia y del servicio en las fuerzas armadas, así como a la protección ante el acoso sexual en el puesto de trabajo. Hay que hacerla participar anticipadamente, en especial en

1. Los asuntos de personal, como la contratación, acciones de ascenso profesional y el cese anticipado en la relación de servicio,
2. La redacción de directrices de valoración y de selección, y en casos de entrevistas, que deben asegurar la aplicación uniforme de estas directrices en el servicio administrativo,
3. Acciones para la protección ante el acoso sexual.

En caso de decisiones sobre traslados, destacamentos y ascensos, tiene el derecho de participar en ellas a petición suya. De las funciones de las responsables de igualdad también forman parte el asesoramiento y apoyo en casos concretos sobre promoción profesional, eliminación del perjuicio y cuestiones de conciliación de la familia y del servicio en las fuerzas armadas.

(2) El servicio administrativo tiene que hacer partícipe a la responsable de igualdad en procedimientos para la cobertura de los órganos colegiados a que se refiere la Ley de Cobertura de los Órganos Colegiados de la Federación, siempre y cuando en el servicio administrativo no esté constituida ninguna unidad organizativa específica para la igualdad de las soldados y los soldados.

Parágrafo 20. Información y colaboración

(1) Hay que informar a la responsable de igualdad sobre la realización de sus funciones inmediatamente y detalladamente. Hay que poner a su disposición los documentos necesarios a tal efecto y los cuadros resumen de comparación, y comunicarle las informaciones solicitadas. Debe dársele la ocasión de participar activamente en todos los procesos de decisión sobre asuntos de personal, organizativos y sociales. En el marco de sus funciones legales, tiene derecho de inspección en los partes relevantes de la decisión sobre actuaciones de personal, con excepción de documentos sanitarios. Hay que anotar la inspección, su alcance y su finalidad en los expedientes personales.

(2) La responsable de igualdad tiene derecho directo de intervención y deber directo de intervención en la dirección del servicio administrativo, y es apoyada por ésta en el ejercicio de sus funciones. En todas las cuestiones que están sujetas a su colaboración, la responsable de igualdad tiene el derecho de iniciativa. La colaboración de la responsable de igualdad se efectúa ordinariamente por medio de voto por escrito, que hay que hacer constar en las actas. Si el servicio administrativo no sigue el voto de la responsable de igualdad, entonces tiene que comunicarle por escrito los motivos, si lo exige.

(3) La responsable de igualdad puede llevar a cabo entrevistas. Puede convocar anualmente, en los concretos servicios administrativos, una asamblea de las soldados, que hay que avisar antes a la correspondiente dirección del servicio administrativo. Puede participar en las asambleas de personal en los servicios administrativos en los que sea competente como responsable de igualdad, y allí tiene derecho de voz, incluso cuando no pertenezca a este servicio administrativo.

(4) Para la aclaración de cuestiones de importancia fundamental, en especial para la interpretación de esta Ley, la responsable de igualdad puede dirigirse directamente a la responsable

de igualdad de las soldados y los soldados en el Ministerio federal de Defensa. Supuesto que para ello sea necesaria la transmisión de datos personales de las soldados y los soldados, ello requiere de su consentimiento, de conformidad con el parágrafo 4a de la Ley Federal de Protección de Datos. Supuesto que deba tratarse un asunto clasificado como materia reservada, la responsable de igualdad necesita el consentimiento del servicio administrativo.

Parágrafo 21. Derecho de protesta

(1) En caso de infracción por el servicio de administrativo de esta Ley o de otros preceptos sobre la igualdad de las soldados y los soldados, así como del plan de igualdad, la responsable de igualdad tiene derecho de protesta ante la dirección del servicio administrativo. Tiene que interponer la protesta por escrito, ante la dirección del servicio administrativo, dentro de una semana tras tener su conocimiento. No tiene ninguna eficacia suspensiva. La dirección del servicio administrativo puede suspender la realización de la acción contra la que se dirige la protesta hasta la decisión sobre la protesta.

(2) La dirección del servicio administrativo debe decidir sobre la protesta dentro del plazo de un mes, tras el registro de la protesta. Si considera fundada la protesta, habrá que corregir las acciones y sus consecuencias, así como tomar en consideración los resultados de la protesta para otros casos comparables.

(3) Si la dirección del servicio administrativo considera infundada la protesta, la presenta sin demora ante la dirección del servicio administrativo inmediatamente superior. El apartado 2 se aplica análogamente.

(4) Si la responsable de igualdad de las soldados y los soldados en el Ministerio federal de Defensa ha interpuesto una protesta que no ha obtenido remedio, entonces podrá iniciar directamente el procedimiento judicial.

Parágrafo 22. Procedimiento judicial

(1) Si la protesta queda sin éxito, la responsable de igualdad puede invocar el Tribunal del Servicio de Tropas, y la responsable de igualdad de las soldados y los soldados en el Ministerio federal de Defensa, el Tribunal Federal de lo Contencioso-administrativo (Sala de lo Militar). También puede invocar el Tribunal cuando no se ha decidido objetivamente sobre la protesta sin motivo suficiente en plazo apropiado. La invocación no puede efectuarse antes del transcurso de tres meses desde la interposición de la protesta, salvo cuando sea conveniente un plazo más corto por causa de las circunstancias especiales del caso. Si existe motivo bastante para que no se decida todavía sobre la protesta, el Tribunal suspende el procedimiento hasta el transcurso de un plazo determinado por él, que puede ser prorrogado. Si se accede a la protesta dentro del plazo fijado por el Tribunal, entonces hay que declarar resuelto el asunto principal. En ningún caso, la invocación del Tribunal tiene eficacia suspensiva. En el procedimiento se aplican análogamente los preceptos de la Ley de Queja Militar sobre el procedimiento judicial de petición. Para la selección de las juezas electivas y de los jueces electivos se aplica análogamente el parágrafo 16, apartado 10, incisos 3 y 4.

(2) La invocación del Tribunal sólo puede apoyarse en que,

1. El servicio administrativo ha violado derecho de la responsable de igualdad, o
2. El servicio administrativo no ha establecido un plan de igualdad de conformidad con los preceptos de esta Ley.

(3) El servicio administrativo asume los costes originados a las responsables de igualdad.

Capítulo 5. Datos estadísticos e informe

Parágrafo 23. Datos estadísticos

El Ministerio federal de Defensa registra estadísticamente, por ámbitos concretos,

1. Anualmente, el número de las soldados y los soldados clasificado según el empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, así como la excedencia por razones familiares,
2. Anualmente, el número de candidatas y de candidatos, así como el número de las soldados y los soldados contratados,
3. Anualmente, el número de las soldados y los soldados para los que se haya decidido un cambio de estatus o un cambio de carrera administrativa, o se haya propuesto una perspectiva de promoción, así como
4. Según las correspondientes entrevistas de valoración, la evaluación de la valoración del servicio de las soldados y los soldados, referida al empleo a tiempo completo y al empleo a tiempo parcial.

Parágrafo 24. Informe

El Gobierno federal presenta a la Cámara Baja alemana, así como a los Tribunales de la Federación, cada dos años, un informe sobre la situación de las soldados en comparación con la situación de los soldados en el ámbito de aplicación mencionado en el parágrafo 3, y sobre la aplicación de esta Ley tras la valoración de los datos estadísticos. El informe puede ser unido al informe a presentar por el Gobierno federal en virtud del parágrafo 25 de la Ley Federal de Igualdad, y poner de relieve, en especial, las acciones de igualdad modélicas. No puede contener datos de carácter personal.

3. LEY GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO [ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ] (AGG) DE 14 AGOSTO 2006³

Capítulo 1. Parte general

Parágrafo 1. Objetivo de la Ley

Objetivo de la Ley es impedir o eliminar los perjuicios derivados de motivos de raza o por causa de origen étnico, del sexo, de la religión o de la ideología, de una discapacidad, de la edad o de la identidad sexual.

Parágrafo 2. Ámbito de aplicación

(1) Los perjuicios derivados de un motivo mencionado en el parágrafo 1 son inadmisibles, según las disposiciones de esta Ley, en relación con:

1. Las condiciones, con inclusión de los criterios de selección y de las condiciones de ingreso, para el ejercicio de una actividad profesional autónoma y no autónoma, con independencia del campo de actividad y de la posición profesional, así como para el ascenso profesional,

³ Artículo 1 de la Ley «madre» para la Transposición de Directivas Europeas sobre la Realización del Principio de Igualdad de Trato (*Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*) de 14 agosto 2006.

2. Las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo, con inclusión del salario, y las condiciones del despido, en especial en los acuerdos individuales y colectivos, y en las pedidas para la realización y finalización de una relación de empleo, así como para el ascenso profesional,
3. El acceso a todas las formas y a todos los niveles del asesoramiento profesional, a la capacitación profesional, con inclusión de la formación profesional, a la formación profesional continua y a la readaptación profesional, así como a la experiencia profesional práctica,
4. La afiliación y la colaboración con una asociación de empresarios o de trabajadores, o con una asociación cuyos afiliados pertenezcan a un grupo profesional determinado, con inclusión de la utilización de las prestaciones de tales asociaciones,
5. La protección social, con inclusión de la seguridad social y de los servicios de salud,
6. Los servicios sociales,
7. La educación,
8. El acceso a y la asistencia con bienes y prestaciones de servicios que estén a disposición del público, con inclusión de la vivienda.

(2) Para las prestaciones a que se refiere el Código de Seguridad Social, rigen el párrafo 33c del Libro Primero del Código de Seguridad Social y el párrafo 19a del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social. Para la previsión empresarial de los mayores rige la Ley de Pensiones Empresariales.

(3) La aplicación de prohibiciones especiales de perjudicar o de normas de trato igual no están afectadas por esta Ley. Esto rige también para los preceptos jurídico-públicos que sirven a la protección de grupos determinados de personas.

(4) Para los despidos, rigen exclusivamente las disposiciones para la protección común y especial contra el despido.

Parágrafo 3. Definiciones

(1) Un perjuicio directo existe cuando una persona, por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, experimenta un trato menos favorable que el que experimenta, ha experimentado o experimentaría otra persona en una situación comparable. Un perjuicio directo por causa de sexo existe, en relación con el párrafo 2, apartado 1, núms. 1 a 4, también en el caso del trato menos favorable de una mujer por causa de embarazo o maternidad.

(2) Un perjuicio indirecto existe cuando las personas puedan perjudicar de modo especial a otras personas, con la apariencia de procedimientos, criterios o preceptos neutrales, por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, a no ser que los procedimientos, criterios o preceptos en cuestión estén justificados objetivamente por un motivo justo, y los medios sean apropiados y necesarios para alcanzar este objetivo.

(3) El acoso es un perjuicio cuando los comportamientos no deseados que estén en conexión con un motivo mencionado en el párrafo 1, persigan o repercutan en que se lesione la dignidad de la persona afectada, y se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas.

(4) El acoso sexual es un perjuicio, en relación con el párrafo 2, apartado 1, núms. 1 a 4, cuando un comportamiento sexual determinado no deseado, de lo cual también forman parte

conductas e invitaciones sexuales no deseadas, determinados contactos físicos de carácter sexual, observaciones de contenido sexual, así como demostraciones no deseadas y presentaciones manifiestas de exhibiciones pornográficas, persiga o repercuta en que se lesione la dignidad de la persona afectada, en especial, cuando se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas.

(5) La orden de perjudicar a una persona por un motivo mencionado en el párrafo 1 se considera perjuicio. Dicha orden existe, en relación con el párrafo 2, apartado 1, núms. 1 a 4, en especial, cuando alguien dispone a una persona a un comportamiento que perjudique o pueda perjudicar a un empleado o a una empleada, por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1.

Parágrafo 4. Trato distinto por causa de varios motivos

Si se produce un trato distinto por causa de varios de los motivos mencionados en el párrafo 1, entonces este trato distinto sólo podrá estar justificado, al amparo de los párrafos 8 a 10 y 20, cuando la justificación se refiera a todos estos motivos, por causa de los cuales se produce el trato distinto.

Parágrafo 5. Acciones positivas

Sin perjuicio de los motivos mencionados en los párrafos 8 a 10, así como en el párrafo 20, un trato distinto también es admisible, cuando los perjuicios existentes por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, puedan ser compensados o evitados por medio de acciones adecuadas y apropiadas.

Capítulo 2. Protección de los empleados ante el perjuicio

Subcapítulo 1. Prohibición de perjudicar

Parágrafo 6. Ámbito personal de aplicación

(1) Empleado, a los efectos de esta Ley, son

1. Las trabajadoras y los trabajadores,
2. Los empleados para su capacitación profesional,
3. Las personas que sean consideradas como personas asimiladas a trabajadores por causa de su dependencia económica; de éstas forman parte también los empleados a domicilio y los equiparados a ellos.

También se consideran empleados las candidatas y los candidatos a una relación de empleo, así como las personas cuya relación de empleo ha finalizado.

(2) Empresarios (empresarios y empresarias), a los efectos de esta Ley, son las personas físicas y jurídicas, así como las sociedades personales con capacidad jurídica, que emplean personas a que se refiere el apartado 1. Si los empleados se ceden a un tercero para la prestación laboral, entonces también se considerará a éste como empresario, a los efectos de este apartado. Para los empleados a domicilio y los equiparados a ellos, ocupa el lugar del empresario el comitente o el interpuesto.

(3) Supuesto que se den las condiciones para el ingreso a la actividad profesional, así como al ascenso profesional, se aplican análogamente los preceptos de este Capítulo a los autónomos y miembros del órgano, en especial, a los gestores o gestoras y a las juntas de dirección.

Parágrafo 7. Prohibición de perjudicar

- (1) Los empleados no pueden ser perjudicados por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1; esto también se aplica cuando la persona que causa el perjuicio, al perjudicar, sólo aprueba la existencia de un motivo mencionado en el parágrafo 1.
- (2) Las disposiciones en los acuerdos que infrinjan la prohibición de perjudicar del apartado 1, son ineficaces.
- (3) El perjuicio a que se refiere el apartado 1 es una violación de deberes contractuales por el empresario o el empleado.

Parágrafo 8. Trato distinto admisible por causa de exigencias profesionales

- (1) El trato distinto por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1 es admisible, cuando este motivo represente una exigencia profesional esencial y decisiva, por causa de la forma de la actividad a ejercitar o de las condiciones de su ejercicio, siempre y cuando el objetivo sea justo y la exigencia apropiada.
- (2) El acuerdo de remuneración inferior para un trabajo igual o de valor igual, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, no está justificado por el hecho de que, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, se apliquen preceptos especiales de protección.

Parágrafo 9. Trato distinto admisible por causa de la religión o de la ideología

- (1) Sin perjuicio del parágrafo 8, también es admisible un trato distinto por causa de la religión o de la ideología en el empleo por comunidades religiosas, instituciones subordinadas a ellas sin consideración de su forma jurídica, o por asociaciones que realicen funciones de asistencia comunitaria de una religión o ideología, cuando una religión o ideología determinada suponga una exigencia profesional justificada, tomando en consideración la autoorganización de la respectiva comunidad religiosa o asociación, en atención a su derecho de autoorganización o según la forma de la actividad.
- (2) La prohibición de trato distinto por causa de la religión o de la ideología no afecta al derecho de las comunidades religiosas mencionadas en el apartado 1, de las instituciones subordinadas a ellas sin consideración de su forma jurídica, o de las asociaciones que realicen funciones de asistencia comunitaria de una religión o ideología, de poder exigir de sus empleados un comportamiento leal y sincero, a los efectos de su respectiva autoorganización.

Parágrafo 10. Trato distinto admisible por causa de la edad

Sin perjuicio del parágrafo 8, también es admisible un trato distinto por causa de la edad, cuando esté justificado objetivamente y adecuadamente y por una finalidad legítima. Los medios para alcanzar esta finalidad deben ser adecuados y necesarios. Dichos tratos distintos pueden incluir, en especial, lo siguiente:

1. El establecimiento de condiciones especiales para el acceso al empleo y para la capacitación profesional, así como de condiciones especiales de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de pago y de finalización de la relación de empleo, para promover la integración profesional de jóvenes, de empleados mayores y de personas con deberes de asistencia, o para asegurar su protección,
2. El establecimiento de exigencias mínimas de edad, de experiencia profesional o de antigüedad en el servicio para el acceso a la ocupación o a determinadas ventajas vinculadas a la ocupación,

3. La fijación de una edad máxima para la incorporación, sobre la base de exigencias de formación específicas de un puesto de trabajo determinado, o sobre la base de la necesidad de un tiempo de empleo apropiado antes del acceso a la jubilación,
4. La fijación de límites de edad en los sistemas empresariales de seguridad social como requisito para la pertenencia, o para la percepción de pensiones de vejez o de prestaciones de invalidez, con inclusión de la fijación de límites de edad diferenciados en el marco de este sistema para empleados determinados o grupos de empleados, y el uso de criterios de edad en el marco de este sistema, para el cálculo matemático del aseguramiento,
5. El acuerdo que prevea la finalización de la relación de empleo sin preaviso en una fecha en la que el o la empleada pueda solicitar una pensión por causa de edad; el parágrafo 41 del Libro Sexto del Código de Seguridad Social permanece inalterado,
6. Las diferencias de prestaciones en los planes sociales, a los efectos de la Ley de Organización de la Empresa, cuando las partes hayan logrado una regulación indemnizatoria escalonada según la edad o la antigüedad en el centro de trabajo, en la que se hayan tenido notoriamente en consideración las oportunidades dependientes esencialmente de la edad en el mercado de trabajo, a través de una insistencia fuertemente proporcional en la edad de vida, o se haya excluido de las prestaciones del plan social a los empleados que estén asegurados económicamente, porque en su caso, tras la percepción de la prestación por desempleo, tienen derecho a pensión.

Subcapítulo 2. Deberes de organización del empresario

Parágrafo 11. Convocatoria

Un puesto de trabajo no puede ser convocado con infracción del parágrafo 7, apartado 1.

Parágrafo 12. Acciones y deberes del empresario

- (1) El empresario está obligado a adoptar las acciones necesarias para la protección ante los perjuicios, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1. Esta protección comprende también las acciones preventivas.
- (2) El empresario debe advertir de forma y manera apropiada, en especial en el marco de la formación profesional y de la formación profesional continua, de la inadmisibilidad de tales perjuicios, e influir para que no sucedan. Si el empresario ha cumplido con sus empleados de modo adecuado con el objetivo de evitar los perjuicios, esto valdrá como cumplimiento de sus deberes a que se refiere el apartado 1.
- (3) Si los empleados infringen la prohibición de perjudicar del parágrafo 7, apartado 1, entonces el empresario tiene que acometer las acciones adecuadas, necesarias y apropiadas en el caso concreto, para impedir el perjuicio, tales como la sanción, la movilidad, el traslado o el despido.
- (4) Si los empleados son perjudicados en el ejercicio de su actividad por los terceros a que se refiere el parágrafo 7, apartado 1, entonces el empresario tendrá que acometer las acciones adecuadas, necesarias y apropiadas para la protección de los empleados.
- (5) Esta Ley y el parágrafo 61b de la Ley del Tribunal de Trabajo, así como las informaciones sobre las administraciones competentes para la tramitación de las quejas a que se refiere el parágrafo 13, hay que publicarlos en el centro de trabajo o en el servicio administrativo. La

publicación puede llevarse a cabo por medio de aviso o de exposición en un lugar adecuado, o el mecanismo técnico de información y comunicación usual en el centro de trabajo o en el servicio administrativo.

Subcapítulo 3. Derechos de los empleados

Parágrafo 13. Derecho de queja

(1) Los empleados tienen el derecho de quejarse en los servicios adecuados del centro de trabajo, de la empresa o del servicio administrativo, cuando se sientan perjudicados en conexión con su relación laboral por el empresario, por superiores, por otros empleados o por terceros, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1. La queja hay que examinarla y hay que comunicar el resultado a la o al empleado que planteó la queja.

(2) Los derechos de los representantes de los trabajadores permanecen inalterados.

Parágrafo 14. Derecho de negarse a la prestación

Si el empresario acomete acciones evidentemente inadecuadas, o no acomete ninguna, para impedir el acoso o el acoso sexual en el puesto de trabajo, los empleados afectados tienen derecho a suspender su actividad sin pérdida del salario, supuesto que esto sea necesario para su protección. El parágrafo 273 del Código Civil permanece inalterado.

Parágrafo 15. Reparación e indemnización de daños y perjuicios

(1) En caso de infracción de la prohibición de perjudicar, el empresario está obligado a indemnizar los daños y perjuicios correspondientes a ello. Esto no se aplica cuando el empresario no tiene que responsabilizarse de la infracción del deber.

(2) Por causa del perjuicio que no produce un daño patrimonial, el o la empleada puede exigir una indemnización apropiada en metálico. La reparación no puede exceder de tres meses de salario, en caso de no contratación, cuando el o la empleada tampoco hubiera sido contratada en caso de selección libre de perjuicios.

(3) En caso de aplicación de acuerdos colectivos, el empresario sólo está obligado a la reparación cuando actúa maliciosamente o con negligencia grave.

(4) El derecho a que se refieren los apartados 1 ó 2 debe ser ejercitado por escrito dentro del plazo de dos meses, a no ser que las partes del convenio colectivo hayan acordado otra cosa. En el caso de un concurso o de un ascenso profesional, el plazo comienza con la entrada de la instancia, y en los demás casos de perjuicios, en la fecha en la que el o la empleada tenga conocimiento del perjuicio.

(5) Por lo demás, quedan inalterados los derechos frente al empresario que se deriven de otros preceptos jurídicos.

(6) La infracción por el empresario de la prohibición de perjudicar del parágrafo 7, apartado 1, no funda ningún derecho a la creación de una relación de empleo, de una relación de formación profesional o de un ascenso profesional, a no ser que la misma se derive de otro fundamento jurídico.

Parágrafo 16. Prohibición de represalia

(1) El empresario no puede perjudicar al empleado por causa del ejercicio de los derechos a que se refiere este Capítulo, o por causa de la negativa a cumplir una orden infractora de este

Capítulo. Lo mismo se aplica a las personas que apoyan en ello al empleado, o que declaran como una testigo o un testigo.

(2) No puede recurrirse al rechazo o a la tolerancia por el empleado afectado de comportamientos perjudiciales, como fundamento de una decisión que afecte a estos empleados. El apartado 1, inciso 2, se aplica análogamente.

(3) El párrafo 22 se aplica análogamente.

Subcapítulo 4. Preceptos complementarios

Parágrafo 17. Responsabilidad social de los afectados

(1) Se anima a las partes del convenio colectivo, al empresario, al empleado y a sus representaciones, en el marco de sus funciones y posibilidades de actuación, a cooperar en la realización del objetivo mencionado en el párrafo 1.

(2) En centros de trabajo en los que se cumplan los requisitos del párrafo 1, apartado 1, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa, el comité de empresa o un sindicato representado en el centro de trabajo, con los requisitos del párrafo 23, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa, pueden reclamar judicialmente los derechos allí mencionados en caso de infracción grave por el empresario de los preceptos de este Capítulo; el párrafo 23, apartado 3, incisos 2 a 5, de la Ley de Organización de la Empresa, se aplica análogamente. Con la petición no pueden ser reclamados los derechos del perjudicado.

Parágrafo 18. Afiliación a asociaciones

(1) Los preceptos de este Capítulo se aplican análogamente a la afiliación o a la colaboración en una

1. Parte de un convenio colectivo,

2. Asociación cuyos afiliados formen parte de un grupo profesional determinado u ocupen una posición de superioridad en el ámbito económico o social, cuando exista un interés fundamental en la adquisición de la afiliación,

así como en sus respectivos órganos colegiados.

(2) Cuando el rechazo represente una infracción de la prohibición de perjudicar del párrafo 7, apartado 1, existe el derecho a la afiliación o a la colaboración en las asociaciones mencionadas en el apartado 1.

Capítulo 3. Protección ante el perjuicio en el tráfico jurídico civil

Parágrafo 19. Prohibición jurídico-civil de perjudicar

(1) El perjuicio por motivos de raza o por causa de origen étnico, por causa de sexo, de religión, de discapacidad, de edad o de identidad sexual, es inadmisibles en relación con la creación, ejecución y finalización de relaciones jurídico-civiles que

1. Se lleven a cabo típicamente sin consideración de la persona en condiciones comparables en una multitud de casos (negocios en masa), o en las que la consideración de la persona tenga una importancia especial según el modo de la prestación, y las condiciones a comparar se lleven a cabo en una multitud de casos, o

2. Tengan por objeto un seguro privado.

(2) Aparte de ello, el perjuicio por motivos de raza, o por causa de origen étnico es también inadmisibles en relación con la creación, ejecución y finalización de las demás relaciones jurídico-civiles, en el sentido del párrafo 2, apartado 1, núms. 5 a 8.

(3) En el alquiler de vivienda es admisible el trato distinto, en consideración a la consecución y mantenimiento de estructuras habitacionales socialmente estables y de estructuras poblacionales equilibradas, así como de relaciones económicamente, socialmente y culturalmente equilibradas.

(4) Los preceptos de este Capítulo no resultan de aplicación a las relaciones jurídicas familiares y hereditarias.

(5) Los preceptos de este Capítulo no resultan de aplicación a las relaciones jurídico-civiles en las que se base una relación de proximidad o de confianza de las partes o de sus familiares. En caso de arrendamiento, éste puede ser el caso en que las partes o sus familiares disfrutan de una vivienda en la misma parcela. El alquiler de vivienda para uso no meramente transitorio, como regla, no es negocio a los efectos del apartado 1, núm. 1, cuando el arrendador no alquila en conjunto más de 50 viviendas.

Parágrafo 20. Trato distinto admisible

(1) La violación de la prohibición de perjudicar no se da si existe un motivo objetivo para el trato distinto por causa de la religión, de la discapacidad, de la edad, de la identidad sexual o del sexo. Esto puede ser el caso, en especial, si el trato distinto

1. Sirve para evitar el peligro, prevenir el daño u otro objetivo de naturaleza comparable,
2. Tiene en cuenta la necesidad de proteger la esfera íntima o la seguridad personal,
3. Garantiza ventajas especiales y falta un interés para la realización de la igualdad de trato,
4. Se funda en la religión de una persona, y está justificado en relación con el ejercicio de la libertad religiosa o al derecho de autoorganización de las comunidades religiosas, de las instituciones subordinadas a ellas sin consideración de su forma jurídica, así como de las asociaciones que realicen funciones de asistencia comunitaria de una religión, tomando en consideración la autoorganización respectiva.

(2) El trato distinto por causa de sexo sólo es admisible en el caso del párrafo 19, apartado 1, núm. 2, respecto de primas o prestaciones, cuando su toma en consideración es un factor determinante con una valoración del riesgo basada en datos estadísticos y actuariales relevantes y precisos. Los costes en conexión con el embarazo y la maternidad no pueden, en ningún caso, conducir a primas o prestaciones diferenciadas. El trato distinto por causa de la religión, de la discapacidad, de la edad o de la identidad sexual sólo es admisible en el caso del párrafo 19, apartado 1, núm. 2, cuando éste se basa en principios reconocidos de cálculo de la adecuación del riesgo, en especial, en una valoración del riesgo calculada actuarialmente, de acuerdo con la elaboración de sondeos estadísticos.

Parágrafo 21. Derechos

(1) En caso de infracción de la prohibición de perjudicar, sin perjuicio de otros derechos, el perjudicado puede exigir la eliminación del perjuicio. Si se producen otros perjuicios, entonces podrá accionar en cesación.

(2) En caso de violación de la prohibición de perjudicar, el dañador está obligado a indemnizar los daños y perjuicios derivados de ello. Esto no se aplica cuando el dañador no tiene que

responsabilizarse de la violación del deber. Por causa de un daño que no es daño patrimonial, el perjudicado puede exigir una reparación apropiada en metálico.

(3) Los derechos derivados de un acto ilícito permanecen inalterados.

(4) El dañador no puede invocar un acuerdo que contravenga la prohibición de perjudicar.

(5) El derecho a que se refieren los apartados 1 y 2 debe ser ejercitado dentro del plazo de dos meses. Tras el transcurso del plazo, el derecho sólo puede ejercitarse si el perjudicado fue impedido sin culpa de cumplir el plazo.

Capítulo 4. Protección jurídica

Parágrafo 22. Carga de la prueba

Cuando, en un litigio, una parte prueba indicios que permitan suponer un perjuicio por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, la otra parte soporta la carga de probar que no ha existido ninguna infracción de las disposiciones de protección ante el perjuicio.

Parágrafo 23. Apoyo por medio de asociaciones antidiscriminación

(1) Las asociaciones antidiscriminación son agrupaciones de personas que defienden, no profesionalmente y no sólo transitoriamente, de acuerdo con sus estatutos, los intereses específicos de personas o grupos de personas perjudicadas, al amparo de lo dispuesto en el parágrafo 1. Los poderes a que se refieren los apartados 2 a 4 les corresponden cuando tienen al menos 75 afiliados o forman una agrupación de al menos siete asociaciones.

(2) Las asociaciones antidiscriminación tienen derecho, en el marco de su objetivo estatutario, en un procedimiento judicial, a actuar como coadyuvante del perjudicado en el juicio. Por lo demás, permanecen inalterados los preceptos de ordenación del procedimiento, en especial aquéllos por los que puede prohibirse la intervención adicional de coadyuvantes.

(3) Se autoriza a las asociaciones antidiscriminación, en el marco de su objetivo estatutario, el cuidado de los asuntos jurídicos del perjudicado.

(4) Permanecen inalterados los derechos de accionar específicos, y los poderes de representación de las asociaciones, en beneficio de las personas discapacitadas.

Capítulo 5. Reglas especiales para las relaciones de servicios jurídico-públicas

Parágrafo 24. Regla especial para las relaciones de servicios jurídico-públicas

Los preceptos de esta Ley se aplican análogamente, teniendo en consideración su posición jurídica especial, a

1. Las funcionarias y funcionarios de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos, de las mancomunidades, así como de las corporaciones, instituciones y fundaciones de Derecho público sujetas a la vigilancia de la Federación o de un Estado federado,
2. Juezas y jueces de la Federación y de los Estados federados,
3. Prestadores del servicio civil, así como objetores de conciencia reconocidos, supuesto que su preparación esté orientada al servicio civil.

Capítulo 6. Oficina Antidiscriminación

Parágrafo 25. Oficina Antidiscriminación de la Federación

(1) En el Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes se crea, sin perjuicio de la competencia de los responsables de la Cámara Baja alemana o del Gobierno federal, la Oficina de la Federación para la protección ante los perjuicios por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1 (Oficina Antidiscriminación de la Federación).

(2) Hay que poner a disposición de la Oficina Antidiscriminación de la Federación los medios personales y materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Hay que identificarla en el plan específico del Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes, en un capítulo propio.

Parágrafo 26. Posición jurídica de la dirección de la Oficina Antidiscriminación de la Federación

(1) La Ministra federal o el Ministro federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes nombra, a propuesta del Gobierno federal, una persona para dirigir la Oficina Antidiscriminación de la Federación. Se encuentra, por disposición de esta Ley, en una relación oficial jurídico-pública con la Federación. En el ejercicio de su cargo, es independiente y sólo sometida a la Ley.

(2) La relación oficial comienza con la entrega del documento relativo al nombramiento por la Ministra federal o por el Ministro federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes.

(3) La relación oficial finaliza, además de con la muerte

1. Con la constitución de una nueva Cámara Baja federal,
2. Por el transcurso del mandato alcanzando los límites a que se refiere el parágrafo 41, apartado 1, de la Ley de Funcionarios de la Federación,
3. Con el cese.

La Ministra federal o el Ministro federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes cesa a la Directora o al Director de la Oficina Antidiscriminación de la Federación si lo pide o cuando existan motivos que justifiquen la separación del servicio de por vida de una jueza o de un juez. En caso de finalización de la relación oficial, la Directora o el Director de la Oficina Antidiscriminación de la Federación mantiene el documento cumplimentado por la Ministra federal o el Ministro federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes. El cese será eficaz con la entrega del documento.

(4) La relación jurídica de la dirección de la Oficina Antidiscriminación de la Federación se regula ante la Federación por contrato con el Ministerio Federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes. El contrato requiere el consentimiento del Gobierno federal.

(5) Si se nombra a una funcionaria de la Federación o a un funcionario de la Federación para la dirección de la Oficina Antidiscriminación de la Federación, se da de baja a él o a ella de su puesto actual con el comienzo de la relación oficial. Durante el transcurso de la relación oficial, se suspenden los derechos y deberes basados en la relación funcional, con excepción del deber de secreto oficial y de la prohibición de aceptar recompensas o regalos. En caso de funcionarias o funcionarios lesionados por accidente de trabajo, permanecen inalterados los derechos legales al procedimiento de cura y a la compensación por accidente de trabajo.

Parágrafo 27. Funciones

(1) Quien sea de la opinión de que ha sido perjudicado por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, puede dirigirse a la Oficina Antidiscriminación de la Federación.

(2) La Oficina Antidiscriminación de la Federación apoya de modo independiente a las personas que se dirigen a ella al amparo del apartado 1, en la realización de sus derechos a la protección ante los perjuicios. En relación con ello, puede en especial

1. Informar sobre los derechos y las posibilidades de proceder jurídicamente en el marco de las normas legales para la protección ante los perjuicios,
2. Gestionar el asesoramiento por otras administraciones,
3. Pretender el arreglo amistoso entre los interesados.

Supuesto que los responsables de la Cámara Baja alemana o del Gobierno federal sean competentes, la Oficina Antidiscriminación de la Federación transmite inmediatamente a aquéllos la petición de las personas mencionadas en el apartado 1, con su consentimiento.

(3) Supuesto que no se afecte la competencia de los responsables del Gobierno federal o de la Cámara Baja alemana, la Oficina Antidiscriminación de la Federación desempeña de modo independiente las siguientes funciones:

1. Trabajo de cara a la opinión pública,
2. Acciones para impedir los perjuicios derivados de motivos mencionados en el parágrafo 1,
3. Realización de análisis económicos respecto de estos perjuicios.

(4) La Oficina Antidiscriminación de la Federación, y los responsables afectados en su ámbito de competencia del Gobierno federal y de la Cámara Baja alemana, presentan conjuntamente a la Cámara Baja alemana, cada cuatro años, informes sobre perjuicios derivados de los motivos mencionados en el parágrafo 1, y dan recomendaciones para la eliminación y prevención de estos perjuicios. Pueden realizar análisis económicos conjuntos respecto de los perjuicios.

(5) La Oficina Antidiscriminación de la Federación y los responsables afectados del Gobierno federal y de la Cámara Baja alemana deben colaborar en relación con los perjuicios derivados de varios de los motivos mencionados en el parágrafo 1.

Parágrafo 28. Poderes

(1) En los casos del parágrafo 27, apartado 2, inciso 2, núm. 3, la Oficina Antidiscriminación de la Federación puede pedir la opinión de los interesados, supuesto que la persona que se ha dirigido a ella al amparo del parágrafo 27, apartado 1, manifieste su consentimiento al respecto.

(2) Todas las Administraciones federales y demás autoridades públicas en el ámbito de la Federación están obligadas a apoyar a la Oficina Antidiscriminación de la Federación en el cumplimiento de sus funciones, en especial, a proporcionar las informaciones necesarias. Las disposiciones para la protección de datos de carácter personal permanecen inalteradas.

Parágrafo 29. Colaboración con organizaciones no gubernamentales y con otras instituciones

La Oficina Antidiscriminación de la Federación debe incluir de forma apropiada en su actividad a las organizaciones no gubernamentales, así como a las instituciones que actúen en los ámbitos europeo, federal, estatal o regional en la protección ante los perjuicios por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1.

Parágrafo 30. Consejo consultivo

(1) Para la promoción del diálogo con grupos y organizaciones asociativos, que se hayan establecido con el objetivo de la protección ante los perjuicios por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, la Oficina Antidiscriminación de la Federación coordinará un Consejo consultivo. El Consejo consultivo asesora a la Oficina Antidiscriminación de la Federación en la presentación de informes y recomendaciones a la Cámara Baja alemana, al amparo del parágrafo 27, apartado 4, y en relación con ello, así como en relación con los análisis económicos a que se refiere el parágrafo 27, apartado 3, núm. 3, puede presentar propuestas propias.

(2) El Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes nombra, de acuerdo con la dirección de la Oficina Antidiscriminación de la Federación, así como de los correspondientes responsables competentes del Gobierno federal o de la Cámara Baja alemana, los miembros de este Consejo consultivo y su suplente para cada miembro. En el Consejo consultivo deben ser nombrados representantes mujeres y representantes varones de grupos y organizaciones asociativos, así como expertas y expertos en cuestiones de perjuicio. El número total de miembros del Consejo consultivo no puede exceder de 16 personas. El Consejo consultivo debe estar compuesto a partes iguales por mujeres y hombres.

(3) El Consejo consultivo se dota de un reglamento de régimen interior, que requiere la aprobación del Ministerio federal de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes.

(4) Los miembros del Consejo consultivo ejercen honoríficamente la actividad a que se refiere esta Ley. Tienen derecho a la compensación de gastos, así como al pago de los costes de viaje, dietas diarias y días de pernocta. Los detalles los regula el reglamento de régimen interior.

Capítulo 7. Preceptos finales

Parágrafo 31. Indisponibilidad

No cabe separarse de los preceptos de esta Ley en perjuicio de las personas protegidas.

Parágrafo 32. Disposiciones finales

Supuesto que en esta Ley no se disponga lo contrario, se aplican las disposiciones comunes.

Parágrafo 33. Disposiciones transitorias

(1) En los perjuicios a que se refieren los párrafos 611a, 611b y 612, apartado 3, del Código Civil, o en los acosos sexuales a que se refiere la Ley de Protección del Empleado, hay que aplicar el Derecho vigente antes del 18 agosto 2006.

(2) En los perjuicios por motivos de raza o por causa de origen étnico, no hay que aplicar los párrafos 19 a 21 a las relaciones obligacionales que se hayan creado antes del 18 agosto 2006. El inciso 1 no se aplica a las modificaciones posteriores de las relaciones obligacionales de tracto sucesivo.

(3) En los perjuicios por causa de sexo, de religión, de discapacidad, de edad o de identidad sexual, no hay que aplicar los párrafos 19 a 21 a las relaciones obligacionales se hayan creado antes del 1 diciembre 2006. El inciso 1 no se aplica a las modificaciones posteriores de relaciones obligacionales de tracto sucesivo.

(4) A las relaciones obligacionales que tengan por objeto un seguro privado, no hay que aplicarles el parágrafo 19, apartado 1, cuando las mismas se hayan creado antes del 22 diciembre 2007. El inciso 1 no se aplica a las modificaciones posteriores de dichas relaciones obligacionales.

4. LEY SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS (LEY DE IGUALDAD DE TRATO DE LAS SOLDADOS Y LOS SOLDADOS - SoldGG) [*GESETZ ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG DER SOLDATINNEN UND SOLDATEN (SOLDATINNEN- UND SOLDATEN-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ - SoldGG)*] DE 14 AGOSTO 2006⁴

Capítulo 1. Parte general

Parágrafo 1. Objetivo de la Ley

(1) Objetivo de la Ley es impedir o eliminar los perjuicios derivados de motivos de raza, de origen étnico, de religión, de ideología o de identidad sexual en el servicio como una soldado o un soldado.

(2) También es objetivo de la Ley proteger a las soldadas y a los soldados ante los perjuicios basados en el sexo en forma de acoso y acoso sexual en la unidad de servicio. Se garantiza la protección de las soldadas y los soldados discapacitados ante los perjuicios por causa de su incapacidad, de conformidad con el parágrafo 18.

(3) A todas las soldadas y a todos los soldados, en especial aquéllos con funciones de mando y superioridad, se les exige en su ámbito funcional que cooperen a la realización de este objetivo. Esto también se aplica a los jefes, así como a las personas y a los órganos colegiados que salvaguardan los derechos de participación, y en especial a las responsables de igualdad y a sus suplentes.

Parágrafo 2. Ámbito de aplicación

(1) Esta Ley resulta de aplicación a

1. Las acciones de creación, organización y finalización de una relación de servicios, y al ascenso profesional, así como a la unidad de servicio; en relación con ello, cuentan en especial los criterios de selección y las condiciones de contratación, así como la organización del servicio,

2. El acceso a todas las formas y niveles de formación, de formación continua y de perfeccionamiento de la formación de los soldados, y a las acciones de promoción profesional, con inclusión de la experiencia profesional práctica,

3. La afiliación y la colaboración a una asociación profesional o a otro representación de intereses de las soldadas y los soldados, con inclusión de la utilización de las prestaciones de tales organizaciones.

(2) La aplicación de prohibiciones especiales de perjudicar o de normas de trato igual no están afectadas por esta Ley. Esto rige también para los preceptos jurídico-públicos que sirven a la protección de grupos determinados de personas.

Parágrafo 3. Definiciones

(1) Un perjuicio directo existe cuando una persona, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, apartado 1, experimenta un trato menos favorable que el que experimenta, ha experimentado o experimentaría otra persona en una situación comparable.

⁴ Artículo 2 de la Ley «madre» para la Transposición de Directivas Europeas sobre la Realización del Principio de Igualdad de Trato (*Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*) de 14 agosto 2006.

(2) Un perjuicio indirecto existe cuando las personas puedan perjudicar de modo especial a otras personas, con la apariencia de procedimientos, criterios o preceptos neutrales, por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1, a no ser que los procedimientos, criterios o preceptos en cuestión estén justificados objetivamente por un motivo justo, y los medios sean apropiados y necesarios para alcanzar este objetivo.

(3) El acoso como forma de perjuicio existe cuando los comportamientos no deseados que estén en conexión con un motivo mencionado en el párrafo 1, apartados 1 ó 2, persigan o repercutan en que se lesione la dignidad de la persona afectada, y se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas.

(4) El acoso sexual como forma de perjuicio existe cuando un comportamiento sexual determinado no deseado, de lo cual también forman parte conductas e invitaciones sexuales no deseadas, determinados contactos físicos de carácter sexual, observaciones de contenido sexual, así como demostraciones no deseadas y presentaciones manifiestas de exhibiciones pornográficas, persiga o repercuta en que se lesione la dignidad de la persona afectada, en especial, cuando se produzca un entorno caracterizado por intimidaciones, hostigamientos, humillaciones, degradaciones u ofensas.

(5) La orden de perjudicar a una persona por un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1, se considera perjuicio. Dicha orden existe, en relación con el párrafo 2, apartado 1, núms. 1 a 3, en especial, cuando alguien dispone a una persona a un comportamiento que perjudique o pueda perjudicar a una de las personas mencionadas en el párrafo 6, por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1.

Parágrafo 4. Trato distinto por causa de varios motivos

Si se produce un trato distinto por causa de varios de los motivos mencionados en el párrafo 1, apartado 1, entonces este trato distinto sólo podrá estar justificado, en virtud del párrafo 8, cuando la justificación se refiera a todos estos motivos, por causa de los cuales se produce el trato distinto.

Parágrafo 5. Acciones positivas

Sin perjuicio del párrafo 8, un trato distinto también es admisible, cuando los perjuicios materiales por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1, puedan ser compensados o evitados por medio de acciones adecuadas y apropiadas.

Capítulo 2. Protección ante el perjuicio

Subcapítulo 1. Prohibición de perjudicar

Parágrafo 6. Ámbito personal de aplicación

(1) Esta Ley sirve a la protección de

1. Las soldados y los soldados,
2. Las personas que estén en posición del llamamiento a filas para el servicio militar de conformidad con la Ley del Deber Militar, o que aspiren a la creación de una relación de servicio militar sobre la base de un deber voluntario.

Parágrafo 7. Prohibición de perjudicar

(1) Las personas mencionadas en el párrafo 6 no pueden ser perjudicadas por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1. Esto también se aplica cuando la soldado o el soldado, la cual o el cual causa el perjuicio, al perjudicar, sólo aprueba la existencia de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartado 1.

(2) Todo acoso, acoso sexual u orden de tal comportamiento es una violación prohibida de los deberes relativos al servicio de las soldados y los soldados.

Parágrafo 8. Trato distinto admisible por causa de exigencias profesionales

(1) El trato distinto por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, apartado 1, es admisible, cuando este motivo represente una exigencia profesional esencial y decisiva, por causa de la forma de la actividad relativa al servicio o de las condiciones de su ejercicio, siempre y cuando el objetivo sea justo y la exigencia apropiada.

Subcapítulo 2. Deberes de organización del jefe

Parágrafo 9. Reclutamiento del personal; publicidad de los puestos de servicio

Los anuncios de reclutamiento del personal, así como los puestos de servicio de las soldados y los soldados no pueden ser convocados con infracción del parágrafo 7, apartado 1.

Parágrafo 10. Acciones y deberes del jefe

(1) El jefe está obligado a adoptar las acciones necesarias para la protección ante los perjuicios, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, apartado 1, y para la protección ante los actos mencionados en el parágrafo 1, apartado 2. Esta protección comprende también las acciones preventivas.

(2) El jefe debe advertir de forma y manera apropiada, en especial en el marco de la formación profesional continua, de la inadmisibilidad de tales perjuicios y actos, e influir para que no sucedan. Si el jefe ha cumplido con su personal de modo adecuado con el objetivo de evitar los perjuicios, esto valdrá como cumplimiento de sus deberes a que se refiere el apartado 1.

(3) En caso de infracciones de la prohibición del parágrafo 7, el jefe tiene que acometer acciones jurídicas relativas al servicio adecuadas, necesarias y apropiadas en el caso concreto, para impedir el perjuicio.

(4) Si las personas mencionadas en el parágrafo 6 son perjudicadas en el ejercicio de su actividad por los terceros a que se refiere el parágrafo 7, entonces el jefe tendrá que acometer las acciones adecuadas, necesarias y apropiadas para su protección.

(5) Los preceptos de esta Ley, así como los preceptos del Capítulo 6 de la Ley General de Igualdad de Trato, hay que publicarlos en las unidades de servicio y en las unidades de las fuerzas armadas. La publicación puede llevarse a cabo por medio de aviso o de exposición en un lugar adecuado, o a través del mecanismo técnico de información y comunicación usual en las unidades de servicio y en las unidades.

Subcapítulo 3. Derechos de las personas mencionadas en el parágrafo 6

Parágrafo 11. Derecho de queja

(1) Las soldados y los soldados que se sientan perjudicados por los superiores o por compañeras o compañeros, por causa de un motivo mencionado en el parágrafo 1, apartados 1 ó 2, pueden quejarse. Los detalles los regula la Ley de Queja Militar.

(2) Las personas mencionadas en el parágrafo 6, núm. 2, por causa de un perjuicio mencionado en el parágrafo 1, apartados 1 ó 2, pueden quejarse ante el servicio competente del ejército federal para su llamamiento a filas o reclutamiento. Éste tiene que examinar la queja y comunicar el resultado a la persona que planteó la queja.

Parágrafo 12. Reparación e indemnización de daños y perjuicios

(1) En caso de infracción de la prohibición de perjudicar, el jefe está obligado a indemnizar los daños y perjuicios correspondientes a ello. Esto no se aplica cuando el jefe no tiene que responsabilizarse de la infracción del deber.

(2) Por causa del perjuicio que no produce un daño patrimonial, la persona mencionada en el párrafo 6 y dañada, puede exigir una indemnización apropiada en metálico. En caso de creación de una relación de servicio, la reparación no puede exceder de tres meses de salario cuando tampoco hubiera sido creada la relación de servicio, en caso de selección libre de perjuicios, para la persona dañada.

(3) El derecho a que se refieren los apartados 1 ó 2 debe ser ejercitado por escrito dentro del plazo de dos meses. En el caso de un concurso o de un ascenso profesional, el plazo comienza con la entrada de la instancia, y en los demás casos de perjuicios, en la fecha en la que la persona mencionada en el párrafo 6 tenga conocimiento del perjuicio.

(4) Por lo demás, quedan inalterados los derechos frente al jefe que se deriven de otros preceptos jurídicos.

(5) La infracción por el jefe de la prohibición de perjudicar del párrafo 7, no funda ningún derecho a la creación de una relación de servicio, a una acción de formación o de un ascenso profesional, a no ser que la misma se derive de otro fundamento jurídico.

Parágrafo 13. Prohibición de represalia

(1) El jefe no puede perjudicar a una persona mencionada en el párrafo 6 por causa del ejercicio de los derechos a que se refiere este Capítulo, o por causa de la negativa a cumplir una orden infractora de este Capítulo. Lo mismo se aplica a las personas que apoyan en ello a una persona mencionada en el párrafo 6, o que declaran como una testigo o un testigo.

(2) No puede recurrirse al rechazo o a la tolerancia por la persona mencionada en el párrafo 6 afectada de comportamientos perjudiciales, como fundamento de una decisión que afecte a estas personas. El apartado 1, inciso 2, se aplica análogamente.

(3) El párrafo 15 se aplica análogamente.

Parágrafo 14. Afiliación a asociaciones

(1) Los preceptos de este Capítulo se aplican análogamente a la afiliación o a la colaboración en

1. Una asociación profesional de los soldados y los soldados,
2. Otra representación de intereses de los soldados y los soldados, en especial, cuando sus afiliados forman parte de un grupo de empleo determinado, y cuando existe un interés fundamental en la adquisición de la afiliación,

así como en sus respectivos órganos colegiados.

(2) Cuando el rechazo represente una infracción de la prohibición de perjudicar del párrafo 7, apartado 1, existe el derecho a la afiliación o a la colaboración en las asociaciones mencionadas en el apartado 1.

Capítulo 3. Protección jurídica

Parágrafo 15. Carga de la prueba

Cuando en un litigio una parte prueba indicios que permitan suponer un perjuicio por causa de un motivo mencionado en el párrafo 1, apartados 1 y 2, inciso 1, la otra parte soporta la carga de probar que no ha existido ninguna infracción de las disposiciones de protección ante el perjuicio.

Parágrafo 16. Apoyo por medio de asociaciones antidiscriminación

(1) Las asociaciones antidiscriminación son agrupaciones de personas que defienden, no profesionalmente y no sólo transitoriamente, de acuerdo con sus estatutos, los intereses específicos de las personas mencionadas en el párrafo 6, en el marco de un perjuicio a que se refiere el párrafo 1, apartados 1 ó 2. Los poderes a que se refieren los apartados 2 a 4

les corresponden cuando tienen al menos 75 afiliados o forman una agrupación de al menos siete asociaciones.

(2) Las asociaciones antidiscriminación tienen derecho, en el marco de su objetivo estatutario, en un procedimiento judicial en el que la representación por abogados y abogadas no está legalmente prescrita, a actuar como coadyuvante de las personas mencionadas en el párrafo 6 en el juicio. Por lo demás, permanecen inalterados los preceptos de ordenación del procedimiento, en especial aquéllos por los que puede prohibirse la intervención adicional de coadyuvantes.

(3) Se autoriza a las asociaciones antidiscriminación, en el marco de su objetivo estatutario, el cuidado de los asuntos jurídicos de las personas mencionadas en el párrafo 6.

(4) Permanecen inalterados los derechos de accionar específicos, y los poderes de representación de las asociaciones, en beneficio de las personas discapacitadas.

Capítulo 4. Preceptos adicionales

Parágrafo 17. Oficina Antidiscriminación de la Federación

El Capítulo 6 de la Ley General de Igualdad de Trato, sobre la Oficina Antidiscriminación de la Federación, resulta de aplicación en el marco de esta Ley.

Parágrafo 18. Las soldados y los soldados discapacitados

(1) Las soldados y los soldados discapacitados no pueden ser perjudicados en caso de una acción, en especial, en el ascenso profesional o en el mando, por causa de su discapacidad. Sin embargo, el trato distinto por causa de discapacidad es admisible, supuesto que la medida tenga por objeto la forma de la actividad a ejercitar por la soldado discapacitada o por el soldado discapacitado, y una función corporal, capacidad intelectual o salud mental determinadas sea exigencia profesional esencial y decisiva para esta actividad. Cuando, en un litigio, la soldado discapacitada o el soldado discapacitado prueba indicios que permitan suponer un perjuicio por causa de la discapacidad, el jefe soporta la carga de probar que en la discapacidad en cuestión, motivos objetivos justifican el trato distinto, o la función corporal, capacidad intelectual o salud mental determinadas es exigencia profesional esencial y decisiva para esta actividad.

(2) Si se infringe la prohibición de perjudicar regulada en el apartado 1, en caso de ascenso profesional, las soldados y los soldados discapacitados perjudicados por ello pueden exigir una indemnización adecuada en metálico; no existe el derecho al ascenso profesional. El derecho a la indemnización debe ejercitarse dentro de los dos meses siguientes a que la soldado discapacitada o el soldado discapacitado haya tenido conocimiento de la no realización del ascenso profesional.

Parágrafo 19. Indisponibilidad

No cabe separarse de los preceptos de esta Ley en perjuicio de las soldados y los soldados.

Parágrafo 20. Precepto transitorio

Si ocurren perjuicios en forma de acosos sexuales según la Ley de Protección del Empleo antes del 18 agosto 2006, hay que aplicar el Derecho vigente en esa fecha.



