

LA SALUD DE LAS MUJERES EN UN MUNDO LABORAL DECLINADO EN MASCULINO: EL ACOSO *POR RAZÓN DE SEXO*

Laura Mora Cabello de Alba
Profesora de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social (UCLM)

Sumario: 1.- Premisa. 2.-Volviendo a los orígenes conceptuales del *acoso*.3.- La noción comunitaria de *acoso*: un concepto hospitalario del malestar de las mujeres en el trabajo. 4.- El *acoso ambiental contra las mujeres* o ¿por qué las mujeres sentimos acoso en el trabajo cuando somos “originales”? 5.- El *acoso* en la Ley de Igualdad española y la protección de la salud laboral en femenino

1.- Premisa

Empecé esta investigación con el deseo de poner palabras a una intuición nacida de mi experiencia y de la de otras muchas mujeres de que hay una relación inequívoca entre enfermedades -llamadas invisibles- de las mujeres y nuestra masiva llegada al mercado laboral. O, lo que es lo mismo, dar luz a la correspondencia para mí incuestionable que existe entre muchas enfermedades exclusivamente femeninas y nuestra incorporación a una estructura y una organización masculina del trabajo. Me explicaré, pero empecemos por el principio, por el significado de las palabras. Dice el diccionario que *acoso* es “la acción de acosar” y ese verbo tiene varios sentidos entre los que están “1. Perseguir de cerca y tenazmente; 2. Importunar reiteradamente; 3. Estar sometido a difíciles circunstancias”¹.

¹ Diccionario *Grijalbo*, Barcelona, 1998.

2.- Volviendo a los orígenes conceptuales del *acoso*

A principios del siglo XXI, fue la Directiva 2002/73/CE la que por fin se hizo eco de forma vinculante del concepto de acoso en el trabajo en el espacio comunitario². Esta norma entiende que existen dos tipos de acoso (art. 2.2):

- El *acoso* sin más, que es “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
- El *acoso sexual* que es “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Y ambos entendidos como formas de discriminación por razón de sexo y, por tanto, prohibidos y con las máximas garantías de protección. Se abre entonces la posibilidad de una vía hacia el reconocimiento y la prevención de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo. Sin embargo, esta Directiva que debía ser traspuesta por los Estados miembros -como derecho necesario que es- a más tardar el 5 de octubre de 2005 ha encontrado resistencias y diversas interpretaciones de aplicación a las que me voy a referir en relación al tema del *acoso*.

Si como digo los conceptos eran dos: el *acoso sexual* y el *acoso*, la escasa doctrina que ha tratado el segundo ha resignificado, en mi opinión, el concepto comunitario. De esta manera, quienes manejan el derecho lo han utilizado en la mayoría de las ocasiones como un mero sinónimo de *acoso sexual* o, en ocasiones, como sinónimo de *acoso moral*, pero sin llegar a significar el verdadero concepto autónomo y

² Esta Directiva del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la D 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Para conocer sus atribulados orígenes, Teresa Pérez del Río, “Protección frente a la discriminación en el derecho comunitario: las D/2000/43/CEE, D/2000/78/CEE y D/2002/73 CEE. Modificación de la D/76/207/CEE”, *RDS*, nº 19, 2002, pág. 99.

diferenciado de *acoso*, que debía ser la voluntad o el espíritu de la Norma comunitaria³. Me parece evidente que si el Parlamento y el Consejo europeos legislaron dos conceptos nuevos sería porque no eran lo mismo uno que otro y, desde luego, si hubieran querido referirse al acoso moral así lo habrían hecho. En este sentido, Teresa Pérez del Río, como experta en temas jurídicos laborales de mujeres, abordó el concepto desde su singularidad y su diferencia respecto del acoso sexual y lo llamó “acoso moral por razón de género”⁴. La Profesora Pérez del Río añade el adjetivo de “moral” al concepto comunitario de *acoso* y añade “por razón de género” en vez de “por razón de sexo”. Calificar este acoso como “moral” quizás lo hace más comprensible, dada la cantidad de literatura que existe en los últimos años en torno a este tema, aunque también se corre el riesgo de la confusión. Se produce la paradoja de que, entre los juristas, tiene mucho más eco el concepto de acoso moral - que, por el momento, se encuentra en una situación de anomia, aunque haya herramientas jurídicas de sobra para enfrentarlo- que una noción jurídica como el *acoso* por razón de sexo⁵. Desorden que he podido comprobar a lo largo de mi investigación porque efectivamente se confunde el *acoso moral* o *mobbing* con el *acoso* por razón de sexo de la Directiva comunitaria referida, pasando por alto el hecho definitivo de que dicho acoso se dirige precisamente a una mujer por el hecho de ser mujer⁶. Me imagino que utiliza el adjetivo *moral* para resaltar que el comportamiento prohibido va dirigido directamente a dañar la dignidad o la condición como mujer de la acosada. Por otra parte, prefiere utilizar la palabra “género”

³ Como, por ejemplo, ocurre con el interesante estudio de Fernando de Vicente Pachés titulado “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo”, que trata en profundidad el tema del acoso sexual, pero se limita a nombrar el concepto de acoso por razón de sexo sin ofrecerle un contenido autónomo del primero. Publicado en la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, págs. 83-119.

⁴ En “Protección frente a la discriminación en el derecho comunitario: las D/2000/43/CEE, D/2000/78/CEE y D/2002/73/CEE. Modificación de la D/76/207/CEE”, *RDS*, nº 19, 2002, págs 99-100. Ha tratado este tema en profundidad en su ejercicio de oposición a la cátedra, que aún permanece inédito.

⁵ En cuanto al *mobbing* en el ordenamiento español y las notas que lo diferencian de otros tipo de acoso, M^a Fernanda Fernández López, “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, nº 19, 2002, pág. 53-75. Y el estudio de M^a José Romero Ródenas, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 3^a ed, 2005.

⁶ Además de otras notas que diferencian definitivamente un tipo de acoso del otro como son, por ejemplo, la reiteración de la conducta en el *mobbing* que no se necesita en el *acoso* por razón de sexo -pues una sola agresión es constitutiva del comportamiento discriminatorio-, o la intencionalidad exigida en el acoso moral que, sin embargo, no se requiere necesariamente en el *acoso* por razón de sexo.

en vez de “sexo” justificándolo desde el punto de vista de que el género es una construcción social cargada de sentido femenino mientras que el sexo -mantienen ella y otras muchas teóricas-, sólo hace referencia a un hecho biológico. Por mi parte, me gusta utilizar la palabra *mujer* en vez de referirme al *género*, si bien coincido con mucho pensamiento que está detrás de las teorías de género y, desde luego, también la prefiero en vez de *sexo* que, sin ser adjetivado en femenino o en masculino, supone volver a caer en el falso neutro universal⁷. Me parece que hay que llamar a las cosas por su nombre, que es para mí la única manera de hacer teoría sin olvidar la realidad de lo que acontece. Cuando digo “acoso contra las mujeres”, la palabra *mujeres* dice precisamente lo que es y no vacía de sentido la expresión como sí hace el concepto *sexo*, que invisibiliza una realidad femenina, o no lo llena como *género* de un contenido que desplaza esa misma situación a un lugar ya predeterminado. Ese sitio preestablecido se refiere a la idea de que las mujeres somos un grupo social homogéneo desfavorecido, lo que sin dejar de ser en parte cierto no deja espacio a la singularidad de cada una y, desde luego, a la grandeza femenina que cada día inventa y crea para trabajar en mejores condiciones.

En fin, la realidad es que muchas mujeres sentimos acoso en el trabajo por el hecho de ser mujeres y ahora diré por qué.

3.- La noción comunitaria de *acoso*: un concepto hospitalario del malestar mujeres en el trabajo

Como señalaba anteriormente, el artículo 2.2 de la D/2002/73/CEE define el *acoso* como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. De esta definición se pueden deducir los elementos característicos del *acoso* comunitario.

⁷ Desde el Renacimiento, el conocimiento universitario ha intentado hacer que la lengua hable en un pretendido neutro universal que, casualmente, es el masculino. También, en la modernidad, se utilizan otras herramientas liberadoras de la diferencia sexual como es el uso de falsos neutros como el sustantivo *persona*, palabra griega que significa “máscara”. En María-Milagros Rivera Garretas, *La Diferencia sexual en la historia*, Publicaciones de la Universidad de Valencia, 2005, pág. 23.

En primer lugar, el *acoso* se dirige a socavar la dignidad de la víctima por el hecho de su diferencia sexual femenina⁸ y no por cualquier otro motivo, lo que lo distingue claramente del acoso moral. Sin embargo, me pregunto cuántos acosos calificados como morales no son verdaderamente acosos por razón de sexo encubiertos⁹. Creo que el *mobbing* ha sido una salida doctrinal y judicial “neutra” para encubrir verdaderos acosos machistas. Hay innumerables sentencias de nuestros tribunales sobre casos de acoso moral en el trabajo y ninguna sobre acoso por razón de sexo, cuando precisamente la gran mayoría de esos casos de *mobbing* se dan respecto a mujeres. Como botón de muestra de una larga lista, podemos observar el caso recogido en la Sentencia en suplicación del TSJ, de 23 de mayo de 2005¹⁰, en el que una alta directiva de una conocida revista fue acosada y finalmente despedida por la empresa desde que obró en su conocimiento que su trabajadora estaba embarazada. Esta mujer recibe la tutela de los tribunales en razón de un despido discriminatorio basado en acoso moral y no por razón de sexo, cuando parece que la conexión entre su ser mujer embarazada y el acoso es indiscutible. Es más, paradójicamente, su propia abogada defensora califica dicho acoso empresarial como moral y es lógico en la situación actual de vacío doctrinal y jurisprudencial en torno al *acoso* por razón de sexo.

En segundo término, en cuanto a las notas caracterizadoras del *acoso* por razón de sexo, la conducta acosadora puede ser intencionada o no, puesto que la norma habla de comportamientos dirigidos a acosar o que causen el efecto de acosar. Por tanto, no hace falta el propósito sino que basta con que se produzca el efecto prohibido.

Y como tercera y última característica, la norma comunitaria se refiere a un acoso “no deseado”, lo que introduce la falta de aceptación por parte de la mujer como integrante del tipo jurídico de acoso. Esto resulta bastante discutible y nos retrotrae a polémicas antiguas -aunque parece que aún no superadas- acerca de si las mujeres somos violentadas por los hombres porque les provocamos con nuestra actitud o no. Es un poco contradictorio que si una conducta se puede calificar como acoso aunque no haya habido intención -por lo que será la percepción de la mujer junto con otros indicios

⁸ Obviamente, se refiere a diferencia sexual femenina, porque si bien es posible que algún hombre se haya sentido acosado por alguna mujer en el trabajo es notorio que el problema social del que hablamos se produce de los hombres hacia las mujeres.

⁹ En este mismo sentido, M^a Fernanda Fernández López, “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, n^o 19, 2002, pág. 53-75.

¹⁰ Contra Sentencia del Juzgado de lo Social n^o 5 de Madrid, de 23 de diciembre de 2004.

los que sostendrán si se ha producido el comportamiento prohibido-, con este requisito que exige probar que no hubo voluntad de ser acosada. En cualquier caso, ¿a alguien se le ocurriría regular que para que se reconozcan un robo, un asesinato o unas injurias tendría que sumarse la no voluntad de la víctima de ser violentada al resto de las pruebas del delito? ¿Por qué en el derecho vigente las mujeres somos sospechosas de la violencia que algunos hombres ejercen contra nosotras?

Por tanto, debemos preguntarnos la razón por la cual el concepto comunitario de *acoso* por razón de sexo tenga una escasa o nula aplicación por los agentes jurídicos en su práctica cotidiana si la norma europea ofrece una noción reconocible y suficientemente clarificadora de su contenido. ¿Por qué tanta resistencia a dar eficacia al *acoso* por razón de sexo por parte de quienes aplican, explican o investigan el derecho? En mi opinión, esta noción jurídica ofrece alguna luz al problema secular en una sociedad patriarcal de desprecio masculino por el trabajo femenino y eso no tiene demasiado interés para el orden jurídico establecido. En este sentido, no está de más recordar la ardua tarea de juridificar el acoso en el ámbito comunitario que, desde 1986 que se empezó a tomar conciencia de su importancia hasta 2002, no consiguió alcanzar el rango de categoría jurídica. En esos años, tuvo lugar un proceso de diálogo social para adoptar finalmente una norma específica sobre el tema del acoso en el trabajo y, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo por parte de los agentes sociales europeos, se optó por la vía de introducir el concepto de *acoso* y *acoso sexual* en la directiva de modificación de la Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en el trabajo.

De esta manera, ¿cuál fue la voluntad del legislador comunitario al reconocer el concepto de *acoso* en el trabajo por razón de sexo? ¿Interpretarlo como un acoso moral, que deja al margen la diferencia sexual femenina, o manejarlo como un sinónimo de acoso sexual? En mi opinión, se quiso definir el *acoso* como un concepto autónomo que hace visible una realidad cotidiana europea: la violencia de los hombres hacia las mujeres en el trabajo.

Sin embargo, me gustaría ampliar esa interpretación del *acoso* por razón de sexo en el entendimiento de que, precisamente porque ese comportamiento puede también no ser intencionado, existe una violencia que muchas mujeres sentimos en el trabajo por el mero hecho de incorporarnos a un mundo laboral pensado en masculino, donde en muchísimas ocasiones y de la manera más evidente y también de la más sutil nos sentimos excluidas al no ser capaces de encontrar una manera de ser mujeres

trabajadoras libres, sufriendo un terrible acoso por el propio sistema productivo capitalista y de creencias patriarcales. Yo lo calificaría de *acoso* “ambiental” contra las mujeres.

4.- El *acoso* “ambiental” contra las mujeres o ¿por qué las mujeres nos sentimos acosadas en el trabajo cuando somos “originales”?

Como he señalado anteriormente, muchas trabajadoras que somos fieles a nuestro origen como mujeres padecemos *acoso* “ambiental” en el trabajo porque no es un lugar ni un modo de hacer que nosotras hayamos pensado ni decidido desde nuestra diferencia. La llegada en masa de las mujeres al trabajo fuera de la casa plantea diferentes retos que nos demandan como mujeres y como hombres una resignificación de los espacios que ahora habitamos los dos sexos en relación. El asunto no es tan simple como que las mujeres nos acoplemos a la manera de trabajar de los hombres y ellos se adapten a nuestra forma de hacer en la casa. No, obviamente no es así de sencillo. Somos diferentes y como tales tenemos que inventar el modo de convivir en el trabajo, un contexto donde hasta hace poco no hemos estado juntos o no lo hemos estado haciendo libremente.

En cuanto al malestar femenino en el trabajo, que es lo que a mi me toca porque ser mujer y trabajadora, puedo hablar de que muchas nos sentimos acosadas por multitud de valores que impregnan la forma de trabajar establecida: por la improvisación, por la falta de trascendencia de lo que se hace por pequeño que sea, por el descrédito de la palabra, el compromiso y la sensibilidad, por el excesivo valor que se le da al dinero en detrimento de las relaciones humanas y la coherencia personal, o por el poco valor que se le da al dinero en relación al valor del trabajo que hacemos, por el volumen excesivo de trabajo superfluo, por el ritmo desafinado entre los tiempos de trabajo y los de vida, por la instrumentalización de las relaciones, etc...

Un hombre me podrá decir: “A mi también me altera todo eso de lo que estás hablando. Eso no sólo os pasa a las mujeres”. Por supuesto que hay hombres que se sienten ajenos a la forma de producir capitalista. Pero yo no sólo me refiero a eso. Hay algo más que es tan básico y primigenio de cada sexo que es difícil de explicar y que se refiere a la forma en que hombres y mujeres estamos en el mundo. Las mujeres, si somos “originales”, llevamos al trabajo lo que sabemos, que es mediar con la realidad

desde el cuidado, teniendo en cuenta lo otro que no soy yo¹¹. Y, efectivamente, eso no tiene sitio en el sistema capitalista de producción, pero sobretodo no encuentra lugar en la forma de relación patriarcal entre hombres y mujeres. Yo creo que la relación entre los sexos trasciende la lucha de clases. Está más allá –nunca en contra- porque se refiere a otro tipo de organización de las relaciones que no habla de ricos y pobres sino de hombres y mujeres, y se resuelve no en un enfrentamiento dialéctico sino en un intento de convivencia¹². De este modo, cuando las relaciones entre los sexos están en lucha y de eso es muestra paradigmática el trabajo- que es el lugar de la necesidad y de la contradicción por excelencia-, muchas mujeres nos sentimos ajenas, extrañas, fuera.

En este sentido, creo que existe una relación entre este *acoso* ambiental que sentimos las mujeres en el trabajo y el dolor crónico de muchas enfermedades nuevas e invisibles que padecemos como son la fibromialgia, la fatiga crónica u otros problemas endocrinos también típicamente femeninos¹³. Este no es el lugar de justificar científicamente lo que digo -para eso ya están otras mujeres médicas e investigadoras que lo están haciendo¹⁴ - sino de hacer que esa realidad tenga un reconocimiento jurídico

¹¹ Esta diferencia se resuelve en palabras de la gran filósofa italiana Luisa Muraro: “Las mujeres no se separan del todo del plano elemental de la vida (...)”. En *Luisa Muraro (1940)*, por Clara Jourdan, Ed. del Orto, Madrid, 2006, pág. 39.

¹² Carl Marx ya se dio cuenta de que las relaciones entre los sexos o la creación de la vida trascienden o son anteriores a la lucha de clases cuando escribió: “En la producción social de la vida, los hombres entran en relaciones de producción...”. En su *Introducción a la crítica de la economía política*, trad. De Francesc Jesús Hernández Dobón, Valencia, Nau llibres, 1985. Como dice María-Milagros Rivera en referencia a su cita de Marx: “Es decir, la producción social de la vida viene en segundo lugar, después, en el tiempo, de la creación y recreación de la vida.” En *La Diferencia sexual...*op.cit., pág. 15.

¹³ La fibromialgia es un diagnóstico no probado pero que pone una etiqueta al dolor muscular crónico del 3,2% de la población española, es decir, 1.200.000 personas afectadas, en una proporción de 20 mujeres por cada hombre, por lo que se considera una enfermedad femenina. Como sostiene la Doctora Carme Valls i Llobet: “La fibromialgia se trata como si fuera un paradigma parecido a la histeria que pudiera englobar todo el dolor, la discriminación y el malestar de las mujeres en un único diagnóstico que, al ser definido como incurable y de causa desconocida, deja a las/os médicas/os y a las mujeres sin recursos para enfrentarse a la enfermedad: volvemos a predicar resignación en lugar de ciencia”. En “El dolor capa a capa”, *Revista Mujer y Salud*, nº 10.

¹⁴ Ver Carmen Valls, *Mujeres invisibles*, De Bolsillo, Barcelona, 2006; María Menéndez Fuster, “La salud de las mujeres en el entorno laboral”, *Revista Mujer y Salud*, nº 10; María Encarnación Gil, “Mujer y salud laboral”, en AAVV, *Mujer y trabajo*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003, pág. 144.

y simbólico, lo que puede contribuir al bienestar de las propias mujeres y, desde luego, de las relaciones entre los dos sexos en el trabajo y fuera de él¹⁵.

5.- El *acoso por razón de sexo* en la “Ley de Igualdad” española y la protección de la salud laboral en femenino

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, conocida ya como “Ley de Igualdad”, expresa en su Exposición de Motivos (II) que la exigencia de combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación integra “un genuino derecho de las mujeres”. De esta manera, obedeciendo por fin al mandato de la Directiva 2002/73/CE traspone los conceptos comunitarios aludidos de *acoso* y también de *discriminación directa e indirecta*. La norma española, sin embargo, es más precisa que la europea en los términos y distingue entre *acoso sexual* y *acoso por razón de sexo* - que en la normativa comunitaria es simplemente *acoso*-. En consecuencia, el artículo 7.2 proclama 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”. Y, por supuesto, se considerará como un comportamiento discriminatorio prohibido y con las máximas garantías de protección.

La definición de *acoso por razón de sexo* de la “Ley de Igualdad” tiene varias novedades bastantes destacables. Por un lado, se produce un avance simbólico elemental en cuanto a la posición de las mujeres en los delitos dirigidos contra ellas mismas por parte de algunos hombres. Así, esta Norma mejora considerablemente el contenido del concepto comunitario de *acoso* por razón de sexo, ya que en su definición no incluye la concurrencia de la falta de la voluntad de la víctima de ser acosada para que se pueda calificar el comportamiento de prohibido.

¹⁵ “El dolor en todas las manifestaciones corporales es la primera causa de abandono de la actividad principal entre las mujeres (...)”. En Carme Valls i Llobet, *Mujeres invisibles*, op. cit., pág. 200. La Comisión Europea piensa con descaro que este malestar “impide explotar plenamente su (de las mujeres) potencial productivo y alcanzar los objetivos de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo”. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas 18 de julio de 2007, COM (2007) 424 final. Ver el artículo de Laurent Vogel, “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 14, UCM, Madrid, 1999.

Por otra parte, la Ley traza una línea –difusa quizás, pero que adivina ya un camino- que relaciona las diversas formas de violencia o acoso contra las mujeres en el trabajo y la enfermedad. En ese sentido, en su artículo 27.3.c) contempla que “Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud (...) desarrollarán (...) la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. Me parece un adelanto valioso en cuanto a la consideración del acoso como un riesgo profesional que, sin embargo, pone en evidencia una contradicción conceptual profunda entre el propio título de la Ley o del precepto en cuestión con el contenido novedoso y progresista que regula. Vayamos por partes.

En primer lugar, el citado artículo 27 se titula: “Integración del principio de igualdad en la política de salud”. Yo me pregunto qué significa esa declaración de principios y supongo que quiere decir que la política sanitaria trate de la misma manera a mujeres y a hombres siguiendo el paradigma de cómo se trata a los varones, puesto que el principio de igualdad, *strictu sensu*, implica un trato igual a las mujeres respecto de la manera con la que tradicionalmente se ha atendido a los hombres. El principio de igualdad es una invitación –seguramente generosa- a las mujeres por parte del orden establecido de los hombres para vivir o comportarse como ellos. Lo que, en definitiva, supone una propuesta de cancelación de la diferencia femenina en favor de la masculina. Un principio de enajenación o alienación femenina¹⁶. En 1987, Luce Irigaray escribió un artículo titulado *Égales à qui?* (¿Iguales a quién?), en el que se preguntaba y preguntaba públicamente quién era ese quién al que tanto querían parecerse las mujeres y por el que luchaban tenazmente para llegar a igualarse con él¹⁷. Veinte años después, la pregunta sigue teniendo plena vigencia, porque el sistema de pensamiento de la igualdad sigue calando hondo en la forma de vida de muchas mujeres y hombres. Sin embargo, muchas contradicciones que son intrínsecas al principio -como la que plantea

¹⁶ Hablo, en este caso, de alineación femenina, pero me puedo referir a todo aquello que se presente como distinto, ya que cualquier diferencia es barrida por el paradigma de la igualdad democrática. “En esta cultura del entre-hombres, la igualdad tiene que valer por encima y no obstante las diferencias, porque, en ella, dada la uniformidad de los intercambios que se practican, cualquier diferencia podría traducirse en inferioridad”. Luisa Muraro en “El entendimiento del amor”, Congreso de Sana’a (1999), segunda parte, modificada en 2004.

¹⁷ En María-Milagros Rivera Garretas, *El fraude de la igualdad*, Ed. Planeta, Barcelona, 1997, pág. 15. Luce Irigaray es filósofa y psicoanalista de la lengua francesa.

la imprescindible pregunta de Irigaray y, desde luego, el hecho incontestable de que los sexos son dos- lo convierten en políticamente ineficaz, lo que está suponiendo que el propio principio se desnaturalice y la igualdad aparezca siempre acompañada de distintos adjetivos –formal, material, de oportunidades, de trato, real, efectiva- que intentan darle un sentido y volverla útil.

Así, por ejemplo, el contenido del propio artículo 27 pone en entredicho el principio de igualdad y propone que:

- “Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente” (art. 27.1).
- “El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico (...)” (art. 27.3.c).
- “La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria” (art. 27.3.f).

Por fin, se habla desde el derecho de distintas necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. Puede ser, precisamente, que el cuidado de la salud de cuerpos que son evidentemente distintos sea la punta de lanza para que un principio existencial como el de la diferencia sexual –convertido también en jurídico- se vaya aplicando a otros ámbitos de la vida sometidos también al derecho¹⁸.

Por otro lado, la doctrina y la jurisprudencia han aplicado la máxima de “tratar igual a los que son iguales”, que supuestamente matiza el principio de igualdad. Sin embargo, si el parámetro de aplicación en este caso es considerar que hombres y mujeres son iguales, el principio de igualdad queda indemne a cualquier transformación. Por el contrario, el artículo 27.2 contempla que “Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la

¹⁸ Es bien novedosa esta actitud en el campo de la salud y ahora recogida por el derecho, porque “Tanto la investigación médica como la docencia y la asistencia sanitaria han mirado a las mujeres ‘como si fuesen hombres’ y no han visto sus problemas y enfermedades específicas, ni han entendido su queja, su malestar y su dolor”. Doctora Carmen Valls i Llobet, op. cit., pág. 178. Las comillas interiores son de la autora.

integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros”. Es decir, que ante una enfermedad, hombres y mujeres sean atendidos teniendo en cuenta sus diferencias. Parecería algo evidente, pero es una realidad innegable que existe todavía un gran desconocimiento, por falta de investigación y de información, acerca de las enfermedades que padecen las mujeres, de sus causas y de la manera de prevenirlas, por lo que, a veces, resulta muy difícil que reciban un trato equivalente al de los hombres cuando están enfermas¹⁹.

Además, este interesante artículo 27.3 de la “Ley de Igualdad” encarga a las Administraciones públicas sanitarias que velen por el principio de igualdad de oportunidades haciendo una promoción específica de la salud de las mujeres y la prevención de discriminaciones, fomentando la investigación de la medicina diferencial –que es aquella que reconoce que el cuerpo de mujer y el de hombre son distintos- y, como señalamos en primer lugar, reconociendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como asuntos que atañen a la salud de las mujeres y, por tanto, que hay que tener en consideración y proteger. Es decir, esta norma promueve claramente la salud de las mujeres diferenciándola de la de los hombres, apostando por el principio de igualdad de oportunidades a la hora de que cada quien disfrute de su derecho a la salud. De esta manera, los Poderes públicos tienen que dar un apoyo especial a la medicina femenina –que hasta ahora es absolutamente marginal- y reconocer como enfermedades laborales las manifestaciones de acoso contra las mujeres para que efectivamente una mujer tenga la oportunidad de ser tratada y comprendida justamente por el sistema sanitario y el de seguridad social.

En cuanto al último inciso sobre el acoso del artículo 27.3, es de una trascendencia inmensa que, por fin, se manifieste jurídicamente que hay una relación entre el acoso laboral y la enfermedad. A este respecto, la “Ley de Igualdad” modifica

¹⁹ Carmen Valls i Llobet, op. cit., pág. 178. Así, “Por ejemplo, al no estar incluidas las mujeres en los primeros estudios sobre las manifestaciones del infarto de miocardio, nadie reparó en que los primeros síntomas que presentan las mujeres son (...) radicalmente distintos a los que presentan mayoritariamente los hombres. (...) De manera que la tasa de mortalidad después de un infarto de miocardio es mucho más alta entre mujeres que entre hombres”. Carmen Valls, op. cit., pág. 179 y 339.

dos leyes importantes: la “Ley General de Sanidad”²⁰ y la “Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud”²¹. La nueva redacción reconoce esa correspondencia causa-efecto e incluso la segunda Norma reformada habla directamente en femenino y se refiere a “los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras”, dejando atrás falsos neutros y aparentes simetrías entre los sexos respecto a este tema. No obstante, para que esa relación causal no sea una línea difusa como anunciaba con anterioridad es necesaria también una modificación de la “Ley General de Seguridad Social” que asuma explícitamente la contingencia del acoso a las mujeres como un riesgo profesional.

Hay que reconocer el valor y la enjundia de estos avances normativos, que no sólo sitúan en el mapa del ordenamiento jurídico español el *acoso por razón de sexo* sino que además le dan una dimensión más amplia en relación a sus consecuencias en la salud y, por tanto, en la vida de tantas mujeres. En cuanto a mi propuesta de un acoso “ambiental” contra las mujeres, es plenamente factible su interpretación en el contexto de la “Ley de Igualdad”, reconociendo, como digo, además esa consecuencia de convertirse en un riesgo laboral a tener en cuenta por el sistema de seguridad social. Hay que señalar en este punto que es interesante que, definitivamente, se amplíe la concepción protectora de la salud laboral de las mujeres, que hasta ahora sólo ha girado en torno a la salud reproductiva –embarazo, puerperio y lactancia-, hacia otros derroteros que forman parte también de la realidad y en la actualidad viven en la invisibilidad de los riesgos profesionales estrictamente femeninos.

Me gustaría, sin embargo, dejar evidencia de una última contradicción entre el espíritu del principio de igualdad y este formidable avance de la Ley en cuanto al acoso. Si como sostengo, el origen del *acoso por razón de sexo* –también del *acoso sexual*– ancla sus raíces en una deficiente política de la relación libre entre los sexos que, en cualquier democracia, trae su corolario en la aplicación del principio de igualdad, no es difícil llegar a una conclusión: el malestar de las mujeres en el trabajo –y fuera de él– no es tanto un problema de corrección de la desigualdad sino de reconocimiento simbólico

²⁰ Se modifica el art. 18.9 de la *Ley 4/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*, por la Disp. Ad. 8.3 de la “Ley de Igualdad” de la manera siguiente: “La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

²¹ Se añade la letra a) al artículo 2 de la *Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud*, que en su nuevo apartado g) regula: “La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.”

y también jurídico de su diferencia. En ese sentido, como en la práctica cotidiana la igualdad supone efectivamente la invisibilidad de la diferencia femenina, me parece que esta Ley, que tiene vocación de eficacia respecto a una nueva forma más libre de relación entre mujeres y hombres, ha matizado o neutralizado dicho principio de diversas maneras, incluso –como hemos visto- reconociendo claramente la aplicación de un principio de diferencia en el caso de la protección específica de la salud laboral de las mujeres acosadas. Por tanto, me parece que se produce la bienvenida paradoja de que la “Ley de Igualdad”, al tratar la protección del riesgo profesional femenino del acoso laboral, inaugura de algún modo el comienzo de una nueva etapa jurídica y social donde las y los que legislan empiezan a adivinar un principio de diferencia entre los sexos. Y eso es algo para celebrar.