



Curso

"Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito Jurídico"





UNIDAD DIDÁCTICA 2: LA DIMENSIÓN DE GÉNERO: UN PRINCIPIO TRANSVERSAL

ÍNDICE

1. MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA, UN ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES

1.1. Ámbito educativo y elecciones profesionales.

- 1.1.1. Coeducación y educación no sexista.
- 1.1.2. Currículum oculto.
- 1.1.3. Diversificación de opciones profesionales.
- 1.1.4. Brecha digital de género.

1.2. Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el mercado laboral desde la perspectiva de género.

- 1.2.1. Principales características del mercado laboral.
 - 1.2.1.1. Participación en el mercado laboral.
 - 1.2.1.2. Análisis por sectores y categorías profesionales.
 - 1.2.1.3. Contratación temporal y a tiempo parcial.
 - 1.2.1.4. Análisis de las retribuciones.
- 1.2.2. Obstáculos y barreras para el logro de un mercado igualitario.

1.3. Acceso a los puestos de responsabilidad.

1.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.

2. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES DE LAS MUJERES

2.1. La mención a la igualdad en las Declaraciones de Derechos Humanos y otros Tratados Internacionales auspiciados por las Naciones Unidas.

- 2.1.1. Las Conferencias de las Naciones Unidas sobre las mujeres.
- 2.1.2. Otras conferencias.

2.2. Organismos de las Naciones Unidas relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.3. Algunos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo importantes en la materia.

3. EL CONSEJO DE EUROPA Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1. Creación y características del Consejo de Europa.

3.2. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

3.3. Carta Social Europea.

4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UNIÓN EUROPEA

4.1. Origen de la regulación en los Tratados fundacionales.

4.2. Primeras Directivas.

4.3. El Tratado de Ámsterdam.

4.4. Otras normas no vinculadas: III, IV y V Programas de Acción Comunitarios sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

4.5. Carta de la Mujer.

4.6. Estrategia marco comunitaria sobre Igualdad.

4.7. Instituciones, programas y herramientas de la UE relacionados con el principio de igualdad (Organismos específicos, Iniciativas comunitarias y Fondos Estructurales).

4.8. La igualdad en la jurisprudencia comunitaria.

5. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO NACIONAL: NORMATIVA Y POLÍTICAS

5.1. El derecho a la Igualdad en España: de su reconocimiento constitucional a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5.1.1. Constitución de 1978 y la igualdad como valor y principio.

5.1.2. Desarrollo legislativo contra las desigualdades.

5.2. Leyes de Igualdad Autonómicas.

5.3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades.

5.4. Organismos institucionales y herramientas para la Igualdad de ámbito estatal y autonómico y políticas de igualdad en el ámbito local.

5.4.1. Primeros organismos y herramientas.

5.4.2. Órganos creados en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA TUTELA JURISDICCIONAL: EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PARIDAD, ASÍ COMO SENTENCIAS RELEVANTES

Para reflexionar...

"Ahora la mujer se está levantando. Y cuando las mujeres de una nación se levantan constituyen las voces más fuertes que pueden oírse y esas voces no pueden ser silenciadas."

Diane Reed, Presidenta de la Cree Society for Communications.

1. MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA, UN ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES EN DIVERSOS ÁMBITOS

Para poner en práctica...



¿Crees que las mujeres y los hombres hoy en día en España participan por igual en el mundo de la ciencia, la economía, la política, la educación, el trabajo remunerado?



¿Quién crees que en nuestra sociedad se ocupa del cuidado informal de las personas ancianas y de los y las menores?



¿Crees que en España la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral es similar en cuanto a acceso a puestos de responsabilidad, sectores de actividad, duración de la jornada, temporalidad de la contratación, retribución, etc.?

1.1. ÁMBITO EDUCATIVO Y ELECCIONES PROFESIONALES

Hablar de igualdad en el ámbito de la educación es hoy un principio considerado incuestionable, pero no siempre fue así.



Derecho a la educación

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en el artículo 26 señala lo siguiente respecto a la educación: "***Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación***

tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos..."

Junto a la Declaración de los Derechos Humanos, la **Convención de los derechos de niños y niñas**, en su artículo 28 recoge lo siguiente: *"Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación, y los Estados deben asegurar que la educación primaria sea gratuita y obligatoria, fomentar diferentes formas de educación secundaria accesible para todos los niños y niñas y hacer que la educación superior sea accesible a todos y todas a partir de sus capacidades".*

La **IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, en la sección B** señala que: *"La educación es un derecho humano y una herramienta fundamental para conseguir los logros de igualdad, desarrollo y paz. Una educación no-discriminatoria beneficia a niños y niñas y así contribuye a establecer unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. Uno de los grandes objetivos del nuevo Sistema Educativo, consiste en promover la igualdad entre ambos sexos".*

Desde finales del Siglo XVIII y principios del XIX en Europa se va imponiendo la idea de la importancia de la escolarización de la ciudadanía. Pero esta universalización de la educación excluía en un principio a las mujeres, su acceso a las escuelas fue algo posterior, minoritario y limitado a la educación básica, y desde luego, distinta a la de los niños. Se establecía así una escuela separada de niñas y niños. Las razones teorizadas, entre otros, por **Rousseau** se basaban en que el destino social de las mujeres, ser madres y esposas, era razón para una educación distinta a la de los hombres.

"Toda educación de las mujeres debe de estar referida a los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos, criarles de pequeños y cuidarles cuando sean mayores, aconsejarles, consolarles, hacerles la vida agradable y dulce: éstos son los deberes de las mujeres de

todos los tiempos y lo que ha de enseñárseles desde la infancia". Rousseau "El Emílio" (1762).

En España es a partir de 1858 con la **Ley de Moyano**, cuando queda establecido el primer sistema de educación nacional con la obligatoriedad de educación de niñas y niños de 6 a 9 años, pero la alfabetización de las niñas seguía siendo muy inferior a la de los niños y no será hasta los años de la **II República** cuando la matriculación de niñas y niños se nivele.

La educación en escuelas separadas persiste y la defensa de la escuela mixta se realiza desde las posturas más progresistas que chocan con la tradición de las escuelas católicas predominantes. Es de destacar que se pusieron en marcha experiencias de coeducación minoritarias como la de la **Institución Libre de Enseñanza**. [Fundación Giner](#)

Tras la Guerra Civil y durante el régimen franquista la escuela mixta es prohibida en primaria y secundaria y la educación de las niñas sigue orientada a perpetuar su papel de madres y esposas, según la tradición católica dominante.

No será hasta la aprobación de la Ley de educación de 1970 cuando se elimine la prohibición de las escuelas mixtas y se establezca un mismo currículo de enseñanza en la llamada Educación General Básica, (E.G.B). Sin embargo, aunque el logro de la enseñanza mixta frente a la segregada supone una igualdad formal entre niñas y niños, un análisis en profundidad nos lleva a concluir que aún existen ciertas dificultades, no superadas, para el logro de la igualdad real en las aulas.

1.1.1. COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN NO SEXISTA

En nuestra sociedad la escuela tiene una importancia extraordinaria ya que, como hemos visto, es un agente de socialización junto a la familia, los medios de comunicación, el grupo de pares o iguales (amistades), la religión y

el lenguaje. Y como agente de socialización su función, junto a la transmisión de conocimientos, es la transmisión de valores, actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos debemos aprender e interiorizar, facilitando nuestra integración en la sociedad en la cual crecemos.



Para consultar

"En la institución escolar aprendemos habilidades instrumentales (lenguajes, técnicas, escritura, cálculos...), conocimientos especulativos e interpretativos del mundo, destrezas, actitudes, normas y valores de convivencia, esfuerzo, disciplina para el trabajo y sociabilidad".

Fuente: (Elena Simón Rodríguez "Democracia vital: Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Pág. 207)

Los sistemas educativos han ido cambiando conforme la sociedad lo ha hecho. Las escuelas mixtas son relativamente recientes, niños y niñas conviven y aprenden, aparentemente, en igualdad de condiciones. La legislación educativa, la conocida como **Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)**, recoge por primera vez la necesidad de reconsiderar toda actividad educativa a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre los sexos.



LOGSE. Ley 1/1990, de 3 de Octubre, (B.O.E. de 4 de Octubre de 1.990). Contenidos sobre Igualdad de Oportunidades.

El Preámbulo de la citada Ley Orgánica manifiesta: *"El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita confirmar su propia y esencial identidad..."* (Párrafo 2.0.).

En la misma línea, el Título Preliminar, hace referencia a la efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas (Artículo 2º, apartado c).

Sin embargo, ¿se educa en igualdad?

Para responder a esa pregunta iremos respondiendo a otras. Comencemos a preguntarnos por el papel de la escuela ¿en qué medida determina el desarrollo personal de niñas y niños?, ¿y el profesional?

En definitiva, debemos dar un paso más allá de la convivencia de niñas y niños en los centros mixtos y este paso es la **educación no sexista o coeducación**.

La **educación no sexista** se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como personas libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

Ahora bien, no es una tarea fácil, en el sistema educativo actual coexisten actitudes y valores, tradicionalmente considerados propios de los chicos o de las chicas, con un sistema que formalmente considera iguales a ambos. Es decir que valores tradicionales como que los intereses de los chicos son las ciencias o el deporte y los de las chicas son la ayuda a los demás o a las tareas domésticas, se reproducen en el mismo sistema educativo donde se potencia el desarrollo personal de ambos, independiente del sexo. Es por esta razón que se puede afirmar que un sistema educativo formalmente igualitario no garantiza la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes.



Referencia bibliográfica

Feminario de Alicante: ***Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica de coeducación***. (1987).

Fuente: [Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes](#)

La **coeducación** ha de impregnar la totalidad del sistema educativo, las alumnas y los alumnos han de adquirir una serie de valores que les posibilite participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Para ello, **la coeducación ha de ser considerada como un principio TRANSVERSAL**, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

**Para consultar**

COMPAIRÉ, J. (coord.), ABRIL, P. y SALCEDO, M.: ***Chicos y chicas en relación. Materiales de coeducación y masculinidades para la educación secundaria***, Barcelona: Icaria, 2011.

Fuente: [Ahige \(Asociación de hombres por la igualdad de género\)](#)

El marco legal más reciente sobre estos conceptos se encuentra recogido en: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española** y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad".

Dentro de los distintos niveles educativos, se recogen objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Educación Primaria	Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.
Educación Secundaria	Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.
Bachillerato	Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.
Formación Profesional	Aprender por sí mismas (las personas) y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
Educación de Personas adultas	Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ambos sexos.

Fuente: Ministerio de Educación:

[Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación \(LOE\)](#)

[Informe "Panorama de la Educación Indicadores de la OCDE 2012"](#)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere al sistema educativo, señalando su importancia para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y la consolidación de una sociedad justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

1.1.2. CURRÍCULUM OCULTO

El **currículum oculto** se define como el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser definido como *aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que el profesorado sea consciente de sus efectos, ni el alumnado perciba su transmisión.*

Forman parte del currículum oculto, entre otros:

- Normas, estructuras y rutinas.
- Estructuras de conocimiento implícitas en las técnicas de enseñanza.
- Obligaciones que se derivan de la arquitectura de los edificios escolares.
- Quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas de matemáticas, los ejemplos gramaticales, etc.
- Los lugares de recreo, su organización y distribución.
- Quiénes ocupan los cargos unipersonales y quiénes los distintos niveles y áreas.
- Quiénes y cómo se ocupan los distintos espacios escolares.
- Qué personas invitamos a charlas, colaboraciones...

Fuente: [Educar en Igualdad](#)

Aunque niños y niñas se educan en las mismas escuelas y, aparentemente, no hay diferencias de trato, cuando analizamos el **currículum**

oculto aparecen las **discriminaciones por razón de sexo**, que permiten perpetuar el patriarcado.

Pensemos en algunos aspectos del ámbito educativo:

- **Cargos de Responsabilidad, representativos y de decisión.** Los hombres están, en mayor medida, al frente de la dirección de los centros, de la jefatura de estudios, de las Asociaciones de Madres y Padres. La proporción de representación de las mujeres en los equipos de dirección no es proporcional a su presencia como docentes en todos los niveles educativos. Además, cuanto más alto es el nivel educativo, (estudios secundarios, universitarios) hay una menor proporción de presencia femenina en los puestos de dirección (directoras, rectoras, decanas, etc.):
 1. En infantil y primaria (de 3 a 12 años), las mujeres son el 77% del profesorado, pero sólo el 45% son directoras de los centros educativos.
 2. En secundaria, el 53% de la plantilla son mujeres, pero sólo hay un 25% de directoras.
 3. Las Inspectoras educativas, no llegan al 25%.
 4. El Consejo Escolar del Estado, sólo cuenta con un tercio de mujeres entre sus componentes.
 5. En la Universidad las mujeres son el 54% del alumnado, pero sólo representan el 35% del personal docente y sólo el 13,8% son catedráticas. Según Mujeres en Cifras, en curso 2009-10, solo son el 18,50% del personal catedrático, el 39,02% del profesorado titular.



Para consultar

Mujeres en cargos de representación en el sistema educativo.

Instituto de la Mujer/CIDE. 2004.

Fuente: [Universidad Autónoma de Barcelona](#)

- **El uso de los espacios e instrumentos.** Las chicas ocupan en menor medida las pistas deportivas, los medios audiovisuales, los laboratorios, el gimnasio. Se habla de juegos de niños y juegos de niñas.
- **Los contenidos curriculares y lenguaje.** Se detecta un androcentrismo en los contenidos y en la jerarquización de los saberes, así como la extensión de la utilización del lenguaje sexista. Este lenguaje se evidencia en la utilización del masculino para designar colectivos, en los prejuicios sexistas o en determinados significados del léxico (zorro/zorra), (lagarta/lagarto), o en la denominación de las profesiones (matrona/matrón o canciller/cancillera).



Para consultar

"Las imágenes en los libros de texto de Educación Física de la ESO: modelos corporales y actividad física" María Inés Taboas París y Ana Rey Cao. Universidade de Vigo. Facultad de Ciencias da Educación e o Deporte. Departamento de Didácticas Especiales. Vigo, España.

Fuente: [Revista de Educación del MEC](#)

- **Relaciones personales y expectativas sociales.** La interacción entre docentes y escolares conforma unas pautas y normas de comportamiento que afectan a la educación del alumnado. Esas pautas y normas son diferentes para niños y niñas; los estudios demuestran que existe más interacción con los alumnos que con las alumnas, dicho de otro modo, el profesorado presta más atención a los niños. Esto quiere decir que les están otorgando un papel más activo frente al de las niñas, con lo que se perpetúa la transmisión de los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a mujeres y hombres. Este trato va predisponiendo diferentes expectativas sociales entre unas y otros.



Para consultar

Las investigaciones realizadas para detectar las formas de sexismo que aparecen en la educación formal, se han orientado en cinco temáticas:

1. La posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza.
 2. El Androcentrismo en la ciencia y sus efectos en la educación.
 3. El Androcentrismo en el lenguaje.
 4. Los libros de texto y las lecturas infantiles.
 5. La interacción escolar.
1. La enseñanza es uno de los sectores más feminizados, pero la proporción de profesoras disminuye en los ciclos superiores, o en los cargos jerárquicos mejor remunerados.
 2. Una de las funciones básicas de la educación es la transmisión de conocimientos, saberes acumulados a través del tiempo. El análisis de las características de ese saber transmitido en la enseñanza pone en evidencia tres cuestiones:
 - a) La casi total inexistencia de referencias a las aportaciones que han hecho a la cultura las mujeres.
 - b) La falta de atención a los aspectos que pueden ser especialmente interesantes para ellas.
 - c) Las frecuentes afirmaciones sobre las mujeres en base a prejuicios y no sobre comprobaciones objetivas.

Otro aspecto a señalar es la jerarquización androcéntrica de los saberes en el currículo escolar. Respecto a la evaluación, es preciso hacer notar, la existencia de prejuicios sobre las aptitudes y capacidades diferentes de niños y niñas ante las asignaturas.

3. El lenguaje verbal y escrito, constituye uno de los medios de comunicación más importante en las relaciones sociales. Las lenguas están en continua evolución; expresan, a través de sus distintas codificaciones, las diversas concepciones del mundo propias de cada época y cultura. La escuela utiliza constantemente el lenguaje oral y escrito como vehículo de transmisión de saberes y normas sociales, e incluso trata a la lengua como objeto de estudio y reflexión, es importante intentar modificar ciertos usos lingüísticos por difícil que parezca.

Algunas formas sexistas del lenguaje se inscriben directamente en la práctica docente y suponen una exclusión sistemática de las niñas; "Como aprender a expresarse en masculino."

"La niña debe aprender su identidad sexolingüística para renunciar inmediatamente a ella." (Moreno, Monserrat, (1986), Barc. "Como se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela". Edit. Icaria).

Otro fenómeno: el prejuicio sexista en determinados significados del léxico ("hombre público, mujer pública").

4. Los libros utilizados para el aprendizaje escolar son los que legitiman los modelos a seguir y aunque las frases y las imágenes de los estereotipos sexistas más criticados han ido desapareciendo al hacerse excesivamente evidentes: "mamá amasa", "papá conduce", etc. Todavía perviven expresiones de claro contenido sexista.
5. *"La interacción entre profesorado y alumnado ha sido otro ámbito de investigación dentro del estudio de la relación entre currículo oculto y sexismo. Desde finales de los sesenta, la investigación sobre la interacción en el aula ha partido de la hipótesis de que el profesorado dedica más atención a los niños que a las niñas."* (Bonafina, Xavier, (1997) Barcelona. "Las actitudes del profesorado ante la Coeducación". Edit. Graó).

El análisis de la interacción en el aula ha sido uno de los métodos utilizados para estudiar el currículum oculto que se trasmite en la práctica escolar.

El análisis sociológico de la interacción muestra la existencia de un conjunto de prejuicios y pautas de comportamiento explícitos que el profesorado utiliza en su interrelación y que contradicen, por otra parte, muchos de los valores afirmados explícitamente por el sistema educativo.

Fuente: [CSIF. Central Sindical Independiente y de Funcionarios](#)

1.1.3. DIVERSIFICACIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES

Tradicionalmente, las jóvenes han optado por estudios relacionados con profesiones consideradas femeninas, pensemos en la mayor presencia de las mujeres en la Formación Profesional en ramas como, administrativa, sanitaria, asistencia a personas dependientes, turismo, peluquería... o en los estudios superiores universitarios como: Magisterio, Enfermería, Trabajo Social, Medicina... Ante esto, nos podemos preguntar, ¿existe una relación entre la orientación y la motivación que han recibido las niñas en las escuelas o han

tenido en cuenta, exclusivamente, sus capacidades a la hora de orientarse hacia estas profesiones? o ¿podrían estar siendo condicionadas por otros elementos como los roles y los estereotipos de género?



Mujeres en Formación Profesional

% Mujeres en Formación Profesional (2010-2011)	FP de grado medio	FP de grado superior
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR	45,18%	49,65%
GRADO SUPERIOR LOGSE	55,44%	48,63%
Actividades Agrarias	12,76%	20,85%
Actividades Físicas y Deportivas	23,03%	23,63%
Actividades Marítimo-Pesqueras	6,96%	9,26%
Administración	70,48%	69,87%
Artes Gráficas	40,13%	45,93%
Comercio y Márketing	63,37%	49,90%
Comunicación, Imagen y Sonido	49,47%	37,45%
Edificación y Obra Civil	4,78%	30,61%
Electricidad y Electrónica	2,86%	5,27%
Fabricación Mecánica	16,53%	16,66%
Hostelería y Turismo	37,58%	51,96%
Imagen Personal	94,79%	95,96%
Industrias Alimentarias	32,79%	57,67%
Informática	13,52%	13,61%
Madera y Mueble	5,25%	12,37%
Mantenimiento y Servicios a la Producción	1,92%	19,60%
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	2,01%	4,20%
Química	63,45%	49,78%
Sanidad	85,27%	75,87%
Servicios Socioculturales a la Comunidad	89,13%	82,68%

Textil, Confección y Piel	80,00%	87,18%
Vidrio y Cerámica	29,41%	0,00%
GRADO SUPERIOR LOE	23,94%	53,58%
Industrias Alimentarias	20,35%	90,23%
Química	47,07%	53,71%
Sanidad	32,70%	64,53%
Fabricación Mecánica	72,27%	5,78%
Instalación y Mantenimiento	1,68%	3,34%
Energía y Agua	2,29%	8,93%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	2,04%	2,07%
Vidrio y Cerámica	89,47%	37,25%
Textil, Confección y Piel	12,40%	88,80%
Informática y Comunicaciones	68,37%	15,12%
Servicios Socioculturales a la Comunidad	87,50%	95,13%
Hostelería y Turismo	37,74%	72,11%

Fuente: [Ministerio de Educación Cultura y Deporte](#)



Todas las titulaciones Universitarias

% Mujeres	2010-2011
Todas las titulaciones universitarias	53,25%
Humanidades	57,11%
CC. Sociales y Jurídicas	71,42%
CC. Experimentales	61,74%
CC. de la Salud	61,37%
Técnicas	27,52%

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Como hemos ido viendo en los diferentes apartados de esta Unidad, la diferente socialización de niñas y niños, los sesgos sexistas del sistema educativo y los estereotipos de género vigentes en nuestra sociedad, son las

razones fundamentales de que las mujeres sigan concentrándose en los sectores que históricamente se han considerado adecuados para ellas.

A la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros en la actualidad, es indiscutible que la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para niñas y niños, y por ello, parece claro que debemos revisar el sistema educativo de forma que el objetivo principal a conseguir sea el **desarrollo integral de las personas, independientemente del sexo** al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado.

Además de las razones que producen este sesgo en la elección de los estudios, explicadas en el epígrafe anterior, (currículum oculto, sexismo y androcentrismo en los materiales escolares, etc.), cabe destacar la falta de modelos sociales en ciertas profesiones, que todavía hoy en día sigue existiendo.

Y este sesgo en las opciones académicas condiciona lógicamente los posteriores itinerarios profesionales. Es por ello importante recordar y reivindicar, que las **profesiones no tienen sexo**, por lo que cualquier persona puede elegir cualquier oficio o puesto de trabajo.

Para romper los estereotipos de género en las elecciones laborales y profesionales, es muy importante tener referentes y normalizar situaciones hasta ahora no muy cotidianas, como ver a una mujer conduciendo un autobús, realizando instalaciones eléctricas o trabajando como ingeniera aeronáutica.



Para ver

Documentales Igual-es. Dirección Inés París. 2011

Son un conjunto de 5 documentales que muestran el papel de la mujer en el mundo laboral centrándose, sobre todo, en aquéllas que desempeñan trabajos o tareas

tradicionalmente ocupadas por los hombres. Por último, el sexto documental, está dedicado a hombres que realizan profesiones tradicionalmente de mujeres. Este proyecto se enmarcó dentro del convenio firmado entre el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y RTVE.

Ellas... compiten:

[RTVE vídeo](#)

Ellas... construyen y reparan:

[RTVE vídeo](#)

Ellas... piensan y crean:

[RTVE vídeo](#)

Ellas... se arriesgan:

[RTVE vídeo](#)

Ellas... se mueven. Por tierra, mar y aire:

[RTVE vídeo](#)

Ellos... también. Hombres en trabajos femeninos:

[RTVE vídeo](#)

Fuente: [RTVE vídeos igual-es](#)

Por otro lado, para poder elegir con más libertad, es importante conocer el mercado laboral y las posibilidades que ofrece, muchas veces en sectores relativamente nuevos como las telecomunicaciones o el medioambiente. Y resulta fundamental estar al tanto de los nuevos nichos de empleo que van surgiendo. Una referencia a tener en cuenta es el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, que publica trimestralmente el **Servicio Público de Empleo Estatal**: [SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal](#)



Para consultar

Resolución de 27 de septiembre de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2012.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Asimismo, el análisis diario de prensa especializada o portales de empleo en internet y acudir a Servicios de Orientación Laboral, nos puede ampliar el número de opciones que en un principio teníamos planteadas. No sólo a la hora de encontrar el primer empleo, si no a lo largo de toda nuestra trayectoria laboral y profesional.

Una formación constante, nos dará también un mayor número de posibilidades para adaptarnos a un mercado laboral cada vez más cambiante y más competitivo. Y el objetivo, en este contexto, será siempre aumentar las opciones de empleabilidad.

Asimismo, los poderes públicos establecen programas formativos específicos, para que las mujeres ocupen sectores dónde están infrarrepresentadas, rompiendo la propia dinámica del mercado laboral y ofreciendo nuevas oportunidades a las mujeres.

1.1.4. BRECHA DIGITAL DE GÉNERO o BDG

No hay duda de que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, TIC, han cambiado nuestra manera de comunicarnos, de trabajar o de disfrutar del ocio. Ahora bien, ¿qué papel están desempeñando las mujeres en este mundo de la comunicación en el ciberespacio y en la construcción de la Sociedad de la Información?

La **brecha digital de género** hace referencia a la desigualdad de **acceso, intensidad y uso** de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de mujeres y hombres, entrecruzándose la variable sexo con otras variables decisivas como edad, nivel educativo, situación económica y social, reforzando con frecuencia las desigualdades entre mujeres y hombres.

Las relaciones de poder, los estereotipos de género y las prácticas sociales obstaculizan la plena incorporación de las mujeres a la sociedad de la información condicionando su alejamiento de los estudios tecnológicos, su

representación en los sectores TIC, o en la dirección de empresas, además del acceso, la intensidad y tipo de uso que hacen las mujeres de las TIC.

Cuando hablamos de la presencia de las mujeres en la sociedad de la información y del conocimiento, debemos hacerlo en dos sentidos: como **usuarias**, (en este sentido se diseñan acciones para promover el acceso de las mujeres a la sociedad del conocimiento a través de la formación, la llamada "alfabetización digital", y como **creadoras de contenidos y de tecnología**. Por tanto, las mujeres como sujetos activos de la red.

Según los estudios del Observatorio e-igualdad impulsados por el Instituto de la Mujer, actualmente en España hay una brecha cercana a 10 puntos en el acceso a internet entre mujeres y hombres, y la brecha se hace mayor cuando se trata de aplicaciones y usos avanzados de la tecnología.

El Observatorio e-igualdad ha estructurado la Brecha Digital de Género en tres tipos:

- **Primera brecha digital de género.** Determinada por el acceso o no a la tecnología. Hoy en España la BDG en el acceso a las TIC persiste y respecto a internet el nivel de acceso de las mujeres es un 7,5 % menos que el de los hombres.
- **Segunda brecha digital de género.** Determinada por la intensidad y el tipo de usos de las TIC. En España hay una menor intensidad de la incorporación femenina a las TIC: Las mujeres, en 2010 se conectaban un 10% menos frecuentemente que los hombres y conforme las tareas son más técnicas o más complejas, la BDG aumenta. En 2012, el estudio encuentra una mayoría de personas que usan habitualmente el ordenador e Internet y una tendencia a la progresiva minoración de la BDG.
- **Tercera brecha digital de género.** Relativa a los usos TIC más avanzados. En 2010, en aplicaciones avanzadas (móviles con conexión a Internet) las mujeres los utilizaban 50% menos que los hombres y en

usos avanzados (TV, radio y teléfono por Internet) la diferencia era de un 25%.



Para consultar

E-Observatorio. (2012). *La inclusión digital de hombres y mujeres en España*

Fuentes:

[Observatorio E-Igualdad](#)

[Instituto de la Mujer](#)



Para profundizar

Si tenemos en cuenta el marco europeo, la sociedad española se encuentra en el puesto 20 de 31 respecto al nivel de igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.

Por países, los que muestran mayor inclusión y participación igualitaria en las TIC son los nórdicos (Islandia, Finlandia, Noruega, Dinamarca y Suecia), Francia, Eslovenia y en menor medida Holanda. Por otro lado, Luxemburgo, Alemania y Reino Unido registran una alta inclusión de las tecnologías de la información en la vida de su ciudadanía, pero con una baja igualdad de género.

En el medio de la tabla se encontrarían países como Hungría, Malta, Portugal y Eslovaquia, mientras que Rumanía, Chequia, Bulgaria y en menor medida Polonia y Bélgica tienen una elevada igualdad en el uso por parte de mujeres y hombres, pero están poco integradas en su sociedad. España se encuentra en los países de cola, junto con Grecia, Chipre, Macedonia, Croacia, Italia e Irlanda, donde la igualdad y el grado de uso son bajos.

Las mujeres españolas tan solo están por encima de la media en usos relacionados con las administraciones públicas (puesto 16), el ocio (puesto 10) y sobre todo el bienestar social, es decir, empleo, salud y educación (puesto 8).

Fuente: "La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos", de Cecilia Castaño, Juan Martín y José Luis Martínez. Revista *Reis* 136:127-140, octubre-diciembre 2011.

[Cordis](#)

Esta brecha digital de género es consecuencia de diversos factores:

1) Factores internos de desarrollo de las TICs

El proceso histórico de desarrollo de Internet ha estado, como el resto de la tecnología, muy vinculado a las necesidades y formas de hacer de los hombres ya que su inicio ha estado relacionado con el uso militar y esta masculinización todavía tiene una presencia considerable en su androcentrismo, justificado con el discurso de que lo masculino es lo neutro.

Debido a este origen, los hombres se relacionan con las máquinas, desde su esquema de valores y modos de estar en el mundo, porque son ellos quienes las crean y se las imaginan para responder a sus necesidades e intereses, que socialmente se consideran como únicos y universales.

Por otro lado, cuando se desarrolla un producto tecnológico se suele definir un perfil de persona usuaria ideal o tipo, al que va dirigido. Dado que la mayor parte de estos desarrollos están hechos por hombres, son concebidos y diseñados sin tener en cuenta los principios de la perspectiva de género ni los resultados que tendrán sobre mujeres y hombres y, por ello, se considera que estas tecnologías se conciben desde una perspectiva androcéntrica puesto que habitualmente este "perfil tipo" es un hombre.

Así pensemos en los videojuegos como un producto tecnológico de consumo para el entretenimiento, el ocio, la información y, también, para la educación y, con cierta frecuencia, favorecedora de valores ligados a la violencia, la agresividad y la discriminación de todo tipo, al mismo tiempo que son un recurso pedagógico y didáctico para el desarrollo y fomento de habilidades sociales y cognitivas.

2) Factores de socialización en relación a las TICs

A pesar de que una mujer (Ada Byron Lovelace) intervino activamente en la creación de la primera máquina de calcular, antecedente de los

ordenadores y muchas mujeres empezaron participando activamente en la creación de sistemas de información en los años 40 del siglo pasado, y a pesar de que la programación se consideró en los años 50 como un trabajo de oficina que hacían las mujeres, todo este trabajo se reconstruyó y se transformó en "cosa de hombres", a medida que su importancia económica y su prestigio social aumentó.

Además, la interiorización de la falta de habilidades para la tecnología que la sociedad transmite a las mujeres, acaba desembocando en su falta de interés y en la generación de una situación de ansiedad mostrada como una sensación de molestia, de incomodidad y agotamiento que pueden experimentar algunas personas cuando interactúan con los ordenadores.

En cuanto al uso de Internet, cuando en los años noventa comenzó su expansión y, más recientemente las redes de comunicación, fueron los hombres quienes lideraron el proceso y acapararon tanto la invención y manipulación de las máquinas como su uso. No hay que olvidar que en ese periodo, la presencia de mujeres en estudios técnicos, especialmente en las tecnologías de la comunicación y en las ingenierías de telecomunicaciones era escasa, y aun hoy lo sigue siendo, aunque paulatinamente la participación de las mujeres se ha ido incrementado para acercarse a los índices de los hombres en su uso, no lo hace en la misma proporción en cuanto a su control.

3) Factores externos en el ámbito familiar y personal

En las mujeres se juntan y entrecruzan los diversos factores que abren la brecha digital. No es simplemente un tema de acceso, sino también de obstáculos para usar Internet. Incluso cuando el acceso sea teóricamente semejante para hombres y mujeres, sea en casa, en el trabajo o en el ámbito educativo, sucede que no tienen las mismas oportunidades de uso de Internet (disponen de menos tiempo y peores equipos, acaparan menos su uso cuando tienen que compartir el ordenador, por ejemplo) y no lo utilizan para los mismos usos.

Desde que la red empezó a formar parte de nuestras vidas y de nuestras sociedades, las mujeres se han conectado menos que los hombres. Ellas han comenzado a navegar por Internet más recientemente y, además, cuando lo hacen están menos tiempo conectadas.

Debemos tener en cuenta, por ejemplo, que el cuidado de hijas e hijos y el resto de actividades domésticas limita mucho más a las mujeres que a los hombres el tiempo que dedican al uso de Internet. Esta carga de trabajo se incrementa en muchas ocasiones con un empleo fuera del hogar que puede constituir una oportunidad para el uso de los ordenadores pero, el tipo de ocupaciones profesionales de las mujeres, como es bien sabido, no necesariamente tienen la misma carga tecnológica que las ocupadas por los hombres.

Todos estos factores están relacionados con la sociedad patriarcal en la que vivimos y la tecnología, como el resto de elementos de la cultura, participa activamente de todos los procesos sociales y, por supuesto, de las relaciones de género.



Para consultar

Elaboración de webs con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía (2010).

Fuente: [Junta de Andalucía](#)

Frente a estas debilidades, debemos tener presente que la Red es un espacio idóneo para la participación de las mujeres, y para su empoderamiento, éste es uno de los retos para conseguir la igualdad efectiva en el espacio público.

La red, debido a su diseño y concepción original, es ideal para ser un espacio en el que participen las mujeres por dos razones: la primera, internet es un espacio horizontal (versus a las organizaciones jerárquicas, que suponen un obstáculo en la presencia de las mujeres en el espacio público, según

análisis con perspectiva de género). Su estructura es plana, todos los nodos son iguales, esta estructura de Internet es la que genera oportunidades; la segunda, las mujeres siempre han tejido redes en el ámbito privado y personal, redes presenciales pero redes de soporte, fundamentalmente destinadas a la vida cotidiana (redes de vecinas, de amigas...).

En definitiva, la presencia en internet supone una oportunidad para todas las mujeres, ya que ofrece multitud de posibilidades en diversos ámbitos de la vida como, por ejemplo: contactar personas no conocidas, **posibilidades para encontrar empleo**, participar en comunidades con intereses comunes, poder realizar trámites de forma rápida ante las administraciones o grandes empresas.

Por otro lado, la red permite disponer de funcionalidades como son el acceso en tiempo real a las últimas informaciones de forma rápida y clasificada (servicios de noticias, lectores de fuentes subscritas por RSS). Actualmente es más accesible el acceso a la información rápida, inmediata y contrastada, esto favorece a las mujeres, que históricamente no disponían de estas posibilidades por no ocupar las posiciones de poder que permitían obtener estos recursos.

Además, la red permite difundir y visibilizar las iniciativas de las mujeres, permitiendo así superar el filtro de los medios de comunicación tradicionales, que no han ofrecido un tratamiento adecuado a las mujeres y menos a las iniciativas feministas. En este sentido la red supone una alternativa informativa.

Dentro de los recursos que ofrece la Sociedad de la Información hay que destacar la Web 2.0 o Web social caracterizada porque son las personas usuarias quienes aportan los contenidos.

Cualquier persona de forma muy sencilla y gratuita puede tener su espacio 2.0, un espacio para poder realizar activismo y poder influir. El gran

cambio surge de lo sencillo que resulta, tanto crear como incluir contenidos en un espacio 2.0, además de que, sin necesidad de tener conocimientos técnicos puedes mantener un espacio. En este sentido la web2.0 democratiza las posibilidades de comunicación y de activismo social. Resulta una gran oportunidad para las personas con menos poder, y en concreto para las mujeres ya que pueden utilizarse para hacer que la voz, los pensamientos y formas de ver el mundo de las mujeres puedan ser más visibles e influyentes.

**Para consultar**

Lourdes Muñoz Santamaría **"Internet un espacio de empoderamiento de las mujeres"** (2010).

Fuente: [Mujeres en Red](#)

Si en las páginas web se mostraran modelos no estereotipados, se utilizara un lenguaje dirigido a mujeres y a hombres, si "ellas" se encontraran tan representadas como "ellos", si realmente se visibilizara a las mujeres, se contribuiría a que Internet y, por extensión, nuestra Sociedad, fuera más igualitaria.

**Para consultar**

VV.AA. ***Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista. Proyecto web con género.*** (2008).

Fuente: [Mujeres en Red](#)

Internet: ***Las mujeres comunican, los hombres juegan (estudio publicado por la revista Cyberpsychology, Behavior and Social Networking en junio de 2012)***

Fuente: [Ámbito.com](#)

Instituto de la Mujer: ***Nombra en RED. En masculino y en femenino*** (2008).

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

Observatorio E-igualdad: ***Guía Claves no sexistas para el desarrollo de software*** (2007).

Fuente: [E-igualdad](#)

Observatorio E-igualdad: ***Uso de las TIC para la igualdad***

Fuente: [Observatorio E-Igualdad](#)

Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011.

Fuente: [E-Igualdad](#)

Las cifras hablan...

%

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el curso 2010/2011 (último publicado) un total de 220.583 personas completaron sus estudios universitarios. De ellos eran mujeres el 58,6% del total. Cabe destacar que el 52,8% de las personas que terminaron los estudios lo hizo con 24 años o menos.

%

Según los resultados de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, durante el curso 2010/2011, sólo el 26,75% del alumnado matriculado en estudios universitarios del área técnica fueron mujeres.

%

En el año 2010/2011, cuando se cumplió el quinto año de existencia de los Programas Oficiales de Postgrado (másteres) En estos estudios se matricularon 1.455.885 personas. De ellas, el 53,9 eran mujeres.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

1.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En esta parte de la unidad, analizaremos **el actual mercado laboral de España desde una perspectiva de género**, partiendo de las estadísticas de organismos especializados y realizando una foto fija de sus características y de los retos de futuro que le quedan por afrontar, no perdiendo de vista que su evolución se encuentra en el marco de las políticas de ámbito europeo.



Algunas instituciones que elaboran estadísticas con indicadores sobre el mercado laboral.

[Organización Internacional del Trabajo, \(OIT\)](#)

[Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, \(OCDE\)](#)

[Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat](#)

[Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#)

[Institutos Estadísticos Autonómicos](#)

[Consejo Económico y Social, \(CES\)](#)

[Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

[Servicio Público de Empleo Estatal, \(SEPE\)](#)

<http://www.sepe.es/>

La situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y las características del mismo, han ido variando a lo largo del tiempo, sin embargo, ha permanecido una constante en este ámbito, la **desigualdad entre mujeres y hombres**.

El siglo XX es el siglo de **la incorporación de las mujeres al mercado laboral**, de las reivindicaciones de los derechos laborales y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, los conflictos armados de la I y II Guerra Mundial llevaron a las mujeres a ocupar los empleos de los hombres llamados

a filas y, aunque tras el fin de las contiendas las mujeres abandonaron sus puestos de trabajo en favor de los hombres que regresaban del frente, su incorporación fue un revulsivo en la mentalidad de las mujeres que empezaron a defender su derecho al empleo en igualdad de condiciones que los hombres.

En España, sin embargo, la situación tras la Guerra Civil fue muy diferente. Los tímidos avances de las mujeres en materia laboral y social durante la II República fueron eliminados durante el Franquismo y su presencia en el mercado laboral fue limitada a los años previos al matrimonio, ya que una vez casadas, pasaban a la tutela marital y se potenciaba la dedicación a las denominadas "labores del hogar" y al cuidado de la familia exclusivamente.

No será hasta finales de los años sesenta cuando se produzca un cambio que conlleve la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Pero, es desde la instauración de la democracia hasta nuestros días cuando se origina una incorporación masiva y creciente, incrementándose la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Y este incremento fue notable a raíz de la entrada de España en la Comunidad Económica Europea a mediados de los años ochenta¹.



Para consultar

"Las mujeres y la historia de Europa". Por Pilar Ballarín, Margarita M. Birriel, Cándida Martínez y Teresa Ortiz. Universidad de Granada.

[Acceso al documento](#)

Actualmente las políticas e intervenciones relativas al empleo en España se enmarcan en el contexto de la Unión Europea a través de la **Estrategia 2020**, donde se manifiesta explícitamente: *"se precisarán políticas que promuevan la **igualdad entre sexos** con el fin de incrementar la participación*

¹ España y Portugal se integraron en la Comunidad Económica Europea, (CEE) el 1 de Enero de 1986.

de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social".



Para consultar

Directrices para las Políticas de empleo en la Unión Europea.

Fuente: [Legislación Europea](#)

Respecto al aumento de la participación en el mercado laboral, la UE se ha marcado como objetivo alcanzar un índice de ocupación de mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años del 75% para 2020. Para lograrlo, los Estados miembros deberán fomentar la participación en el mercado laboral de las personas jóvenes, las trabajadoras y trabajadores de mayor edad, las personas con bajas cualificaciones y la población inmigrante en situación regular.

Para contribuir a este fin, las políticas nacionales deberán promover sobre todo los principios de **flexiguridad, movilidad de las personas trabajadoras, y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.**

Además las políticas comunitarias de empleo cuentan en la actualidad con los siguientes instrumentos:

- Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social Progress (2007-2013).
- Instrumento de microfinanciación Progress (IEMP).
- EURES: la red Europea para el empleo y la movilidad de las personas trabajadoras.
- EUROPASS: al servicio de la movilidad de la ciudadanía.
- Programas para el aprendizaje mutuo en el ámbito del empleo.
- Observatorio Europeo del Empleo (OEE).
- Comité de Empleo.
- Fondo Social Europeo (2007-2010)



Para profundizar

Políticas comunitarias de empleo.

Fuente: [Legislación Europea](#)

Por otro lado, la **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015)**, que tiene su origen tanto en la Estrategia 2020 como en la Carta de la Mujer, establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

Los temas más directamente relacionados con el empleo, tratados en la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), son la independencia económica de las mujeres, la igualdad retributiva y la igualdad en la toma de decisiones.

Y respecto a los temas transversales, la Comisión se compromete a lograr que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres prestando especial atención a: el papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres, promover las buenas prácticas en relación con los roles de hombres y mujeres en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura y el deporte; la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades; el gobierno y las herramientas de la igualdad sobre todo mediante la elaboración de un **informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres** con el fin de contribuir al diálogo anual de alto nivel entre el Parlamento Europeo, la Comisión, los Estados miembros y las principales organizaciones implicadas².

En el último Informe publicado se manifiesta: *"Un modo de mejorar la competitividad de Europa es lograr un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones económicas. Los estudios demuestran que **la diversidad de género es rentable** y que las empresas con mayor porcentaje de mujeres en los consejos de administración obtienen*

² Véase: [Legislación Europea](#)

mejores resultados que aquellas cuyos consejos son exclusivamente masculinos".



Para consultar

Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea 2011. Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Parlamento Europeo.

Fuente: [Legislación Europea](#)

1.2.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL

Se presenta a continuación un cuadro-resumen, del análisis de la situación del mercado laboral actual desde la perspectiva de género:

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Menor tasa de actividad de las mujeres • Mayor tasa de desempleo de las mujeres • Mayor número de contratos a tiempo parcial para las mujeres • Mayor subempleo femenino³ • Mayor sobrecualificación de las mujeres • Segregación horizontal • Segregación vertical (techo de cristal) • Doble jornada laboral de las mujeres • Mayor participación de las mujeres en la economía sumergida • Existencia de una brecha salarial de género

³ Tal y como define la EPA: el **subempleo por insuficiencia de horas** existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

1.2.1.1. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La progresiva entrada de las mujeres al mundo laboral en la segunda mitad del siglo XX se conoce como **feminización del mercado laboral**. Hasta la actual crisis económica iniciada en 2008, crecen las tasas de actividad y ocupación femeninas a un ritmo mucho mayor que las masculinas, aunque la tasa de paro femenina casi duplica a la masculina durante este periodo de crecimiento.

Por otro lado, la incorporación al mercado laboral de las mujeres se ha caracterizado por ser más estable que en otras épocas: las mujeres han estado **presentes en el mercado laboral de forma continuada** y se ha ido rompiendo la tendencia del abandono en determinadas edades relacionadas con el matrimonio y la dedicación exclusiva al trabajo doméstico (la tasa de actividad femenina creció en los grupos de edad intermedios, entre 24 y 55 años, y fundamentalmente entre las mujeres de 30 a 40 años).



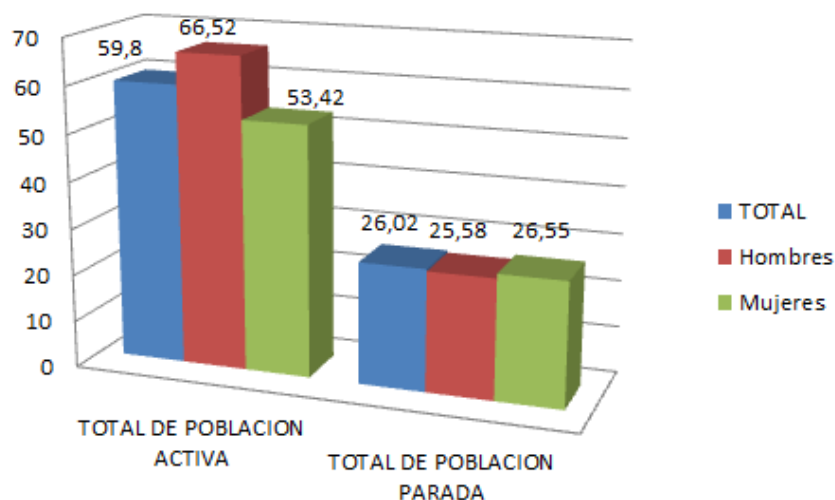
Para reflexionar...

"Las mujeres, el colectivo más afectado por la crisis económica en España"

Fundación Luis Vives, 29/11/2012.

Fuente: [Fundación Luis Vives](#)

Sin embargo, aunque los avances son significativos, persisten las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las tasas de actividad y ocupación (o empleo), tal como comprobamos en la siguiente tabla con datos de la EPA del 4º Trimestre de 2012.

Gráfico: Tasas de actividad y paro por sexo 4º trimestre 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º Trimestre de 2012.

Hace unos años se publicaba que las mujeres ocupaban el 95% del empleo creado en Europa (aunque en España la tasa de desempleadas era de un 29%) y se anunciaba que la desaparición de la diferencia entre desempleo femenino y masculino ya se estaba produciendo en algunos países, pero en la actualidad esta desigualdad no se ha superado, incluso en un contexto de crisis económica que en España tiene especial incidencia en el sector masculinizado de la construcción. Es decir, al afectar más la primera etapa de la crisis económica al sector de la construcción, se ha incrementado más rápidamente la tasa de desempleo masculino que la tasa de desempleo femenino, pero la primera no ha llegado a superar a la segunda.

En términos globales, los datos de España se encontraban dentro de la media europea en cuanto a la tasa de empleo, camino que se inició desde el ingreso de España en la UE, (en 1986) y que tenía como fin la convergencia de los índices de empleo de los países miembros. Sin embargo, en cuanto a la tasa de empleo femenino, España nunca ha logrado alcanzar la media europea

debido a las barreras que aún persisten para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

En lo referido a la tasa de actividad por tramos de edad y sexo, se constata un despunte en el mismo tramo de edad para ambos sexos, pero con efectos distintos. Las mujeres decaen coincidiendo con la edad reproductiva, mientras que a los hombres la edad reproductiva les afecta positivamente y, en general, presentan una permanencia más lineal en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo de vida.

Tabla: Tasas de actividad por sexo y grupos de edad

	2001	2006	4° Trimestre del 2012
Mujeres	40,43	47,95	53,42
de 16 a 19	20,30	24,82	13,66
de 20 a 24	54,53	63,12	57,54
de 25 a 29	74,36	80,75	83,84
de 30 a 34	67,46	77,14	85,74
de 35 a 39	63,00	72,98	85,21
de 40 a 44	61,05	70,37	81,7
de 45 a 49	53,14	65,71	79,35
de 50 a 54	41,48	55,1	70,91
de 55 a 59	29,51	39,64	56,28
de 60 a 64	17,02	21,33	30,23
de 65 a 69	2,39	3,17	4,59
de 70 y más	0,27	0,48	0,46

Hombres	66,23	69,12	66,52
de 16 a 19	30,62	33,52	16,39
de 20 a 24	65,70	72,45	62,11
de 25 a 29	88,05	90,55	90,31
de 30 a 34	94,19	94,23	94,51
de 35 a 39	94,20	95,14	94,96
de 40 a 44	93,35	93,35	93,66
de 45 a 49	91,82	92,77	92,44
de 50 a 54	87,62	87,88	88,34
de 55 a 59	73,90	76,26	80,05
de 60 a 64	46,04	48,86	45,02
de 65 a 69	5,79	7,74	6,89
de 70 y más	0,91	1,55	0,91

Fuentes: INE. Encuesta de población activa. 4º trimestre de 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Y respecto a la situación profesional, tanto en el trabajo por cuenta propia, como el trabajo por cuenta ajena, siguen siendo mayoría los hombres, aunque es destacable, que dentro del segundo grupo, las mujeres son mayoría (54,76%) en el sector público. También la participación femenina es mayor en las categorías de Ayuda familiar y Otra situación profesional.

Tabla: Población ocupada por sexo y situación profesional

	Ambos sexos (en miles)	% Mujeres
Personas trabajadoras por cuenta propia: total	3.022	33,46%
Personas empleadoras	884,5	29,97%
Personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes	2001,50	33,79%
Miembro de cooperativa	24,30	32,51%
Ayuda familiar	111,70	55,33%
Personas asalariadas: total	13.925,50	48,13%
Personas asalariadas del sector público	2.917,20	54,76%
Personas asalariadas del sector privado	11.008,30	46,38%
Otra situación profesional	9,60	68,75%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](#)



Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2011 (último publicado).

Recopila los principales datos sociolaborales de España (aunque no desglosados sistemáticamente por sexo) sobre mercado de trabajo, inmigración y emigración, formación Profesional y medidas de apoyo al empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales y prestaciones de la Seguridad Social y otra protección social.

Fuente: [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

Se presentan a continuación los datos de afiliación a la Seguridad Social de 2011, publicados en el "Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social", dónde se constata la menor participación de las mujeres tanto en el empleo por cuenta ajena, como en el empleo por cuenta propia.

Personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral por sexo. 2011

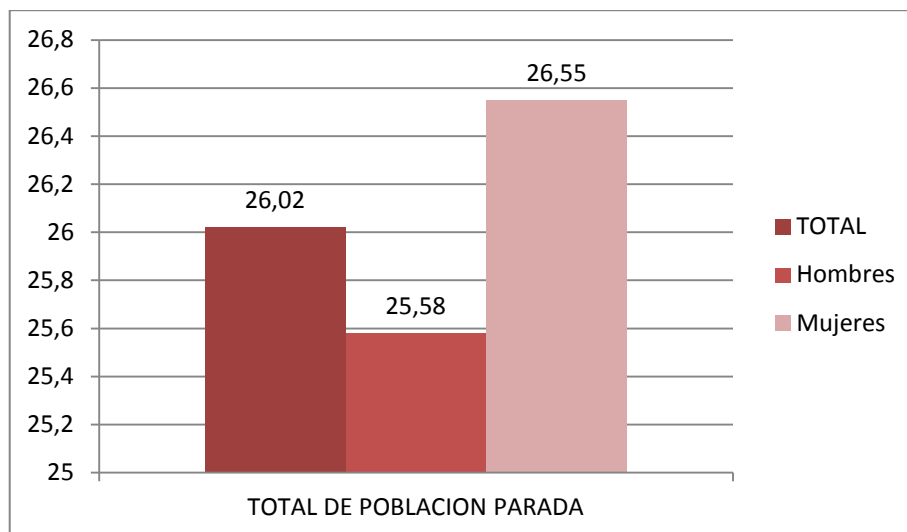
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Afiliación por cuenta ajena	6.718.400	7.420.600	14.139.100
Afiliación por Cuenta propia	1.136.000	2.051.200	3.187.200
TOTAL	7.854.400	9.471.800	17.326.300

Fuente: [Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011](#)

El desempleo

España registra las tasas de paro más elevadas de la Unión Europea, doblando la tasa femenina registrada como media europea (10,5% en la Unión Europea de los 27 Estados, al acabar 2012).

Los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2012 reflejan una tasa de paro del 26,55 en las mujeres y del 25,58% en los hombres. Este indicador, que se ha ido incrementado hasta cifras insostenibles en los últimos años, como consecuencia de la crisis económica, sigue siendo más alto para las mujeres, a pesar de que, como se ha indicado anteriormente, en un primer momento la crisis afectó con especial virulencia al sector masculinizado de la construcción.

Tasa de Paro por sexo (%) 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.
Encuesta de Población Activa. 4º. Trimestre de 2012.

En cuanto a la tasa de paro por nivel de formación, observamos que a mayor formación, el paro es menor.

Tabla: Tasas de paro por nivel de formación alcanzado y sexo en 2012

Nivel de estudios alcanzados	Mujeres%	Hombres%
Analfabetismo	65,16	41,82
Educación primaria	38,76	39,21
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	34,80	31,77
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	26,86	24,61
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	22,40	52,81
Educación superior, excepto doctorado	17,77	14,77
Doctorado	8,25	4,01
Total	26,55	25,58

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec2012.inec2012.gub.uy/)

Aun así, las mujeres tienen una mayor tasa de paro en todos los niveles de estudios alcanzados, excepto en educación primaria y en formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa).

Por otro lado, los datos muestran que el **paro de larga duración** tiene mayor incidencia en las mujeres, manteniéndose de manera constante desde la juventud hasta el final de la vida laboral e invirtiéndose esta tendencia a partir de los sesenta años donde los hombres tienen una tasa de paro más elevada, aunque también hay que considerar la menor tasa de actividad de las mujeres a partir de esa edad.

1.2.1.2. ANÁLISIS POR SECTORES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES



Artículo

"VI Informe Perfil de la mujer trabajadora española". Publicado en ADECCO el 5 de marzo de 2012, con datos sobre 2011.

Fuente: [Fundación Adecco](#)

El mercado laboral en España concentra la mayor tasa de ocupación en el sector servicios, seguido del sector de la industria y la construcción y, con una menor representación de personas ocupadas en el sector de la agricultura, como todos los países que han alcanzado un nivel alto de desarrollo y cuya economía se dice está terciarizada.

La ocupación de los sectores de actividad en función del sexo arroja resultados diferenciados. La salida de un gran número de mujeres de la invisibilidad del espacio doméstico y su incorporación al mercado laboral formal y en consecuencia al espacio público, se ha producido mayoritariamente en el sector servicios. A este fenómeno se le denomina, feminización del sector terciario y está relacionado con el acceso de las mujeres a ocupaciones que tienen que ver con un papel reproductivo propio del espacio privado: enseñanza, salud, hostelería, secretariado, limpieza,

cuidados en escuelas infantiles, residencias, etc., con escaso reconocimiento, baja remuneración y condiciones más desfavorables que otros sectores de empleo.

El porcentaje de ocupación en este ámbito ronda el 53,79%. Dentro de este sector y según datos del cuarto trimestre de 2012, las mujeres se concentran en algunas ramas de actividad: educación (el 68,11% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres), sanidad y servicios sociales (76,80%), hostelería (52,77%) y, por supuesto, servicio doméstico (88,55%). Es decir, en actividades en las que se reproducen los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres y que, como hemos visto, están relacionados con el desarrollo del trabajo reproductivo y del trabajo doméstico.

Tabla: Población femenina ocupada en los distintos sectores económicos. (Expresado en porcentaje)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sectores Económicos	39,43	40,20	40,85	41,04	42,14	43,52	44,54	44,94	45,53
Agricultura	27,76	27,65	27,19	26,55	27,01	25,77	25,54	26,02	25,94
Industria	24,76	25,02	24,68	24,97	24,40	24,29	24,65	24,04	25,03
Construcción	5,30	4,92	5,39	5,66	7,02	7,39	7,97	7,61	8,76
Servicios	51,30	51,95	52,97	53,02	53,41	53,73	53,86	53,71	53,69

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 4º Trimestre del 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)



Población ocupada en las distintas ramas de actividad por sexo en el 4º trimestre de 2012. (Datos expresados en miles)

	Hombres	Mujeres	%Mujeres/Total
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	580,6	203,4	25,94%
B. Industrias extractivas	31,4	3,8	10,79%
C. Industria manufacturera	1.578,6	553,8	25,97%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	61,6	19,8	24,35%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	115,5	19,1	14,19%
F. Construcción	979,8	94,1	8,76%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.433,5	1.386,7	49,17%
H. Transporte y almacenamiento	661,6	148,4	18,32%
I. Hostelería	576,4	643,9	52,77%
J. Información y comunicaciones	327,2	174,5	34,78%
K. Actividades financieras y de seguros	226,5	192,1	45,79%
L. Actividades inmobiliarias	46,3	47,3	50,53%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	444,5	379,9	46,07%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	367,7	508,4	58,02%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	729,5	540,9	42,57%
P. Educación	371,9	794,4	68,11%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	308,6	1.021,8	76,80%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	173,3	129,6	42,80%
S. Otros servicios	140,5	262,8	64,42%
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	76,3	590,1	88,55%
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,1	6,5	85,52%

Fuente: [INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre del 2012.](#)

Todos los datos apuntados reflejan la existencia de **segregación horizontal por sexo** en el mercado laboral español. La ocupación masiva por parte de las mujeres del sector servicios se ha producido junto a la flexibilización de los horarios del mercado laboral y junto a una oferta destinada, principalmente, a mujeres. En este sector predominan los contratos de jornada parcial y contratación temporal destinados, mayoritariamente, a trabajadoras, lo que deriva en la precariedad laboral de las mujeres.

Además de la segregación horizontal o segregación por sexo de los sectores de actividad y la concentración de las mujeres en el sector servicios, mujeres y hombres ocupan distintos niveles en el mercado laboral. A esto se le denomina **segregación vertical**.

La segregación vertical implica la concentración de las mujeres en puestos de baja cualificación, de manera que la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, siendo mínima su presencia en posiciones de poder, donde se asumen responsabilidades y se toman decisiones.



Artículo

"Qué lugar ocupa la mujer en los puestos directivos" Expansión, 08/03/1012.

Fuente: [Expansión](#)

La segregación vertical se observa tanto si comparamos los porcentajes de mujeres y hombres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figuran entre la población activa, atendiendo a su nivel de formación y preparación profesional.

Por ello, pasamos a examinar las diferencias en cuanto a los puestos de trabajo que desarrollan mujeres y hombres. Respecto a esta cuestión, el 61,78% de la mano de obra que está llevando a cabo **trabajos no**

cualificados son mujeres. El 59,72% de los empleos en el sector servicios (restauración y atención personal) son ocupados por mujeres así como el 65,20% de los puestos de trabajo administrativos.

Los hombres ocupan los puestos de trabajo considerados cualificados en las industrias manufactureras, construcción y minería alcanzando casi un 93%.

Población ocupada en los Grupos de Ocupación por sexo.

Cuarto Trimestre de 2012

GRUPOS DE OCUPACIÓN	Ambos sexos (en miles)	% Mujeres
1. Dirección de las empresas y de la administración pública	836,1	31,27%
2. Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales	2.913,5	54,76%
3. Personal técnico y profesionales de apoyo	1.725	37,48%
4. Personal empleado de tipo administrativo	1.706,1	65,20%
5. Personas trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y personas vendedoras de comercio	3.829	59,72%
6. Personas trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	448,7	23,15%
7. Personas artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto personal operador	1.885,8	7,59%
8. Personal operador de instalaciones y maquinaria; personal montador	1.267,3	13,29%
9. Personas trabajadoras no cualificadas	2.258,2	61,78%
10. Fuerzas armadas	87,4	7,55%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre de 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Tabla: Evolución de la presencia de las mujeres en los Grupos de Ocupación

	1998	2002	2009	2012
Dirección de las empresas y de la administración pública	31,10%	29,96%	32,82	31,28%
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	48,18%	50,00%	53,92	54,77%
Técnicas y profesionales de apoyo	36,58%	42,83%	46,96	37,48%
Empleadas de tipo administrativo	57,46%	61,18%	65,89	65,21%
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras	56,24%	60,45%	64,14	59,73%
Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	23,57%	24,64%	21,30	23,16%
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)	7,50%	6,59%	6,76	7,60%
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	13,94%	14,26%	12,73	13,29%
Trabajadoras no cualificadas	44,67%	49,40%	57,95	61,78%
Fuerzas armadas	1,05%	7,72%	10,00	7,55%

Fuentes: Mujeres en Cifras. Instituto de la Mujer. INE. Elaboración propia en base a la Encuesta de Población Activa. 4º Trimestre de 2012. [Instituto de la Mujer](http://inec.mujer.es/)

En el lado opuesto, sólo el 31, 27% (el 29,93% en 2011) de los puestos de dirección, tanto el ámbito empresarial, como en la Administración Pública, están ocupados por mujeres. Por tanto, podemos concluir que las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como, una vez ya incorporadas, en los procesos de promoción dentro de las empresas e instituciones.

**Mujeres en los Consejos de Administración
de las empresas que forman parte del IBEX 35 en 2011**

	Ambos sexos	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Presidencia	35	1	1,71%
Vicepresidencia	52	2	3,46%
Consejos	410	34	8,20%
Consejo Secretariado	5	0	0%

Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras (publicado en enero 2013).

[Instituto de la Mujer](#)

1.2.1.3. CONTRATACIÓN TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL

La precariedad laboral está relacionada con la temporalidad en la contratación y los contratos a tiempo parcial ya que, este tipo de contratos, no sólo limitan la independencia económica de la persona, sino también la posibilidad de planear y tomar decisiones para el futuro.

Según los datos del cuarto trimestre de 2012 de la EPA, el 50,45% de los contratos temporales y el 47,43% de los contratos indefinidos están firmados por mujeres. La ligera mayor temporalidad de los hombres, un 49,55%, se explicaría por una situación derivada de la crisis económica, que ha destruido una parte importante del empleo masculino. Por otro lado, son las mujeres de 30 a 39 años, las que presentan mayor temporalidad, con un 33,30%.



Tipos de contratos por temporalidad, edad y sexo

	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 19 años	0,06%	0,42%	1,36%	1,80%
De 20 a 24 años	2,45%	2,28%	11,96%	11,90%
De 25 a 29 años	8,80%	8,65%	18,28%	19,46%
De 30 a 39 años	31,63%	31,11%	33,30%	34,62%
De 40 a 49 años	30,24%	30,76%	22,47%	21,35%
De 50 a 59 años	21,97%	23,10%	10,88%	9,28%
De 60 a 69 años	4,75%	4,81%	1,66%	1,50%
De 70 y más años	0,07%	0,09%	0,09%	0,07%
Total	47,43%	52,57%	50,45%	49,55%

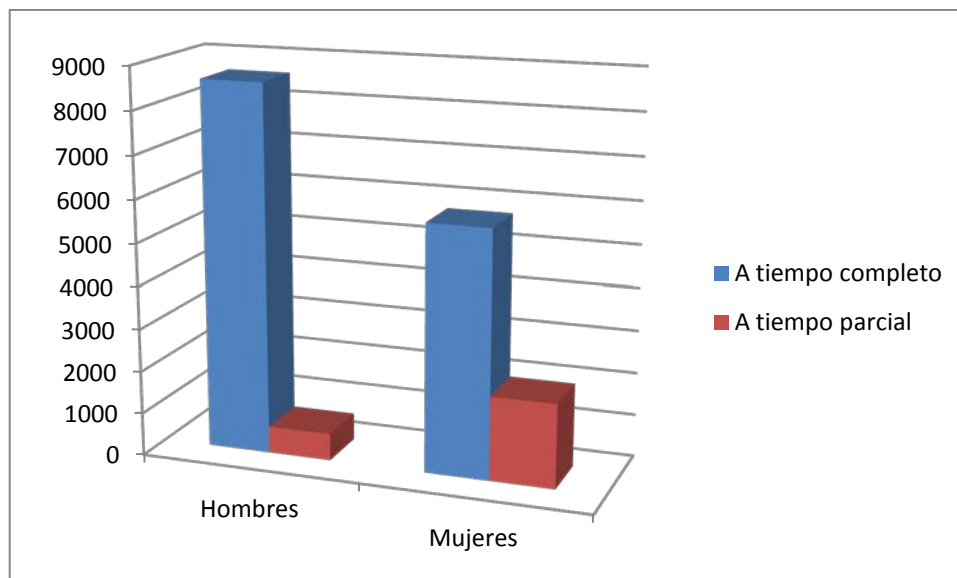
Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

En lo referente a los **contratos a tiempo parcial**, el 75,78% de los empleos a tiempo parcial son suscritos por mujeres. Esto supone que casi un cuarto de la población femenina ocupada tiene un trabajo remunerado a tiempo parcial.

Tabla y gráfico: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	%Mujeres tiempo parcial/ Mujeres ocupadas
Mujeres	5.751	1.969,4	7.720,4	25,5%
Hombres	8.607,4	629,3	9.236,6	6,8%
Total	14.358,4	2.598,7	16.957,1	15,3%
% Mujeres/Total	40,05%	75,78%	45,52%	



Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

La suscripción de contratos a tiempo parcial es superior entre las mujeres ya que responde a una estrategia necesaria para compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares. Este planteamiento tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género basados en estereotipos que atribuyen solo a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares dependientes. Tal como se puede ver en la siguiente tabla, el 96,98% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 3,02% de los hombres.

Si analizamos los datos sobre la jornada laboral, se puede constatar la feminización de los contratos a **jornada parcial**, especialmente en el caso de las personas asalariadas.

Tabla: Población ocupada a tiempo parcial y motivo de la jornada a tiempo parcial

	Ambos sexos (miles)	% Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	135,8	59,72%
Enfermedad o incapacidad propia	31,2	64,42%
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	288	96,98%
Otras obligaciones familiares o personales	126,8	94,87%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.550,1	73,73%
No querer trabajo de jornada completa	171,8	82,71%
Otros motivos	286,4	62,29%
No sabe el motivo	8,6	59,30%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](#)



Contratos a tiempo parcial por tipo, rama de actividad, sector económico y sexo. (Datos expresados en porcentajes).

	Mujeres		Hombres	
	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial
TOTAL	74,5	25,5	93,2	6,8
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	85,2	14,8	93,5	6,5
B. Industrias extractivas	80,8	19,2	99,4	0,6
C. Industria manufacturera	85,9	14,1	97,6	2,4
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	84,8	15,2	98,9	1,1

E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	89,680,7	10,4	95	5
F. Construcción	66,9	33,1	95,4	4,6
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	76,4	23,6	92,5	7,5
H. Transporte y almacenamiento	79,6,3	20,4	95,5	4,5
I. Hostelería	66,5	33,5	82	18
J. Información y comunicaciones	85,2	14,8	96,4	3,6
K. Actividades financieras y de seguros	88,2	11,8	98,1	1,9
L. Actividades inmobiliarias	79,2	20,8	92,4	7,6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	78,6	20,4	89,3	10,7
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	54,4	45,6	91,7	8,3
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	91,1	8,9	98,2	1,8
P. Educación	77,8	22,2	92,1	7,9
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	81,2	18,8	92,1	7,9
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	63,3	33,7	73,4	28,6
S. Otros servicios	73	27	91,3	8,7
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	41,5	51,5	80,4	19,6

U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	100	0	100	0
--	-----	---	-----	---

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Aunque este tipo de contratación a tiempo parcial es minoritaria en España respecto a otros países europeos, encontramos que está altamente feminizado y que esta feminización se ha incrementado durante la crisis económica.

La feminización de esta fórmula de contratación debe ser analizada en profundidad, ya que esta modalidad responde a factores externos del mercado laboral; se mueve más en los parámetros de las necesidades familiares, que como una opción "libre". Por tanto, hay que cuestionar si esta fórmula es realmente válida para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal o si es a la que las mujeres se ven avocadas al no compartirse las responsabilidades domésticas y familiares en los hogares, perjudicando la calidad y estabilidad del empleo femenino y el pleno desarrollo profesional de las mujeres.



Artículo

El modelo laboral holandés, ¿un punto de referencia para España?, Vicenç Navarro, Catedrático de Políticas Públicas. Universidad Pompeu Fabra.

Fuente: [Gestiopolis](http://gestiopolis.com)

1.2.1.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES



ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL. INE

A partir del año 2004 y para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, la **Encuesta Anual de Estructura Salarial** obtiene estimaciones de la ganancia

bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica según la CNAE-93 y ocupaciones a un dígito de la CNO-94.

La información se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y de las Hacienda Foral de Navarra, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

Para facilitar la elaboración de series temporales, en el año 2006, se incorporan en este apartado, las mismas tablas que se elaboran para el resto de años, pero utilizando la información de la encuesta cuatrienal.

La **Encuesta de Estructura Salarial** es una operación estadística de periodicidad cuatrienal (a partir de los resultados de la Encuesta de 2002), realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. Esta encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

La **brecha salarial de género** se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora⁴, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Según la Comisión Europea, las causas de la brecha salarial de género deben buscarse en factores complejos e interrelacionados tales como:

- **Discriminación directa.** Algunas mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo, aunque este factor

⁴ Este es un indicador más preciso que el de la brecha salarial de género extraída de la ganancia media anual, pues permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución. Este indicador es el que se utiliza en el ámbito de la UE.

sólo explica una parte limitada de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, debido a la efectividad de la legislación europea y nacional.

- **La infravaloración del trabajo de las mujeres.** Más frecuentemente las mujeres ganan menos que los hombres haciendo trabajos de igual valor. Una de las causas principales es la manera en que se valoran las competencias de las mujeres en comparación con las de los hombres. Así, trabajos que requieren las mismas capacidades, cualificaciones o experiencia tienden a ser mal pagados e infravalorados cuando quienes los realizan son predominantemente mujeres y no hombres. Por ejemplo, en un supermercado las cajeras suelen ganar menos que los empleados (en su mayoría hombres) dedicados a apilar estantes y a realizar otras tareas que requieren más esfuerzo físico. Además la evaluación del rendimiento, y por lo tanto el nivel salarial y el desarrollo de la carrera profesional, también podrían tener una tendencia a favor de los hombres. Por ejemplo, en lugares donde el nivel de cualificación de hombres y mujeres es idéntico, se le puede atribuir más valor a una responsabilidad que tenga que ver con capital que a una que tenga que ver con personas.
- **Segregación en el mercado laboral,** que hemos analizado anteriormente y que implica que las mujeres suelen trabajar en sectores en los que su trabajo se valora menos y se paga peor que en los sectores dominados por los hombres y, además, a las mujeres se las contrata frecuentemente como auxiliares administrativas, dependientas o como trabajadoras poco cualificadas o no cualificadas. Por último, las mujeres están subrepresentadas en posiciones directivas y superiores y esto también influye en la brecha salarial de género.
- **Tradiciones y estereotipos de género** que, como hemos visto, pueden influenciar, por ejemplo, la elección de las sendas educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que las chicas y mujeres desarrollen. Así, al haber menos mujeres que

trabajen en empleos científicos y técnicos, en muchos casos esto hace que las mujeres trabajen en sectores menos valorados y peor pagados de la economía. Además, a causa de estas tradiciones y estereotipos, se espera que las mujeres reduzcan sus horas de trabajo o abandonen el mercado laboral para atender a menores y otras personas dependientes. En consecuencia, las mujeres interrumpen más sus carreras profesionales o trabajan menos horas que los hombres. Esto puede tener un impacto negativo en el desarrollo de sus carreras y en sus posibilidades de ascenso. También se refleja en trayectorias profesionales menos gratificantes desde el punto de vista económico.

Por tanto, las discriminaciones salariales repercuten directamente en las relaciones sociales, en la división de los roles dentro de la esfera familiar, en la feminización del trabajo a tiempo parcial, en la segregación, en el lugar que ocupa la negociación colectiva, en los métodos de clasificación profesional y en la evaluación de los empleos.



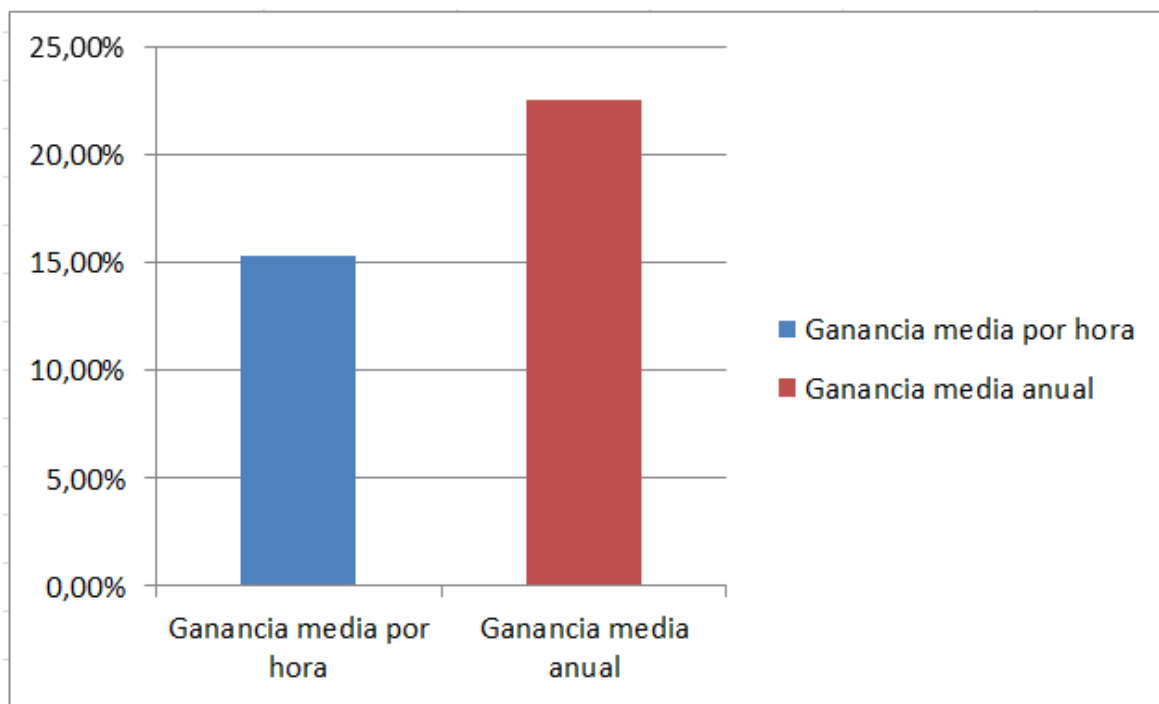
Para ver

Diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Comisión Europea.

Fuente: [Comisión Europea](#)

La brecha salarial de género se situaba en el 16% según los datos de la **Encuesta de Estructura Salarial de 2010**, que es la última publicada. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 77,5% de la retribución de los hombres.

Y la brecha por hora trabajada era de un 15,3%, mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media anual que en 2010 alcanzaba el 22,5%.

Gráfico: Brecha Salarial de Género 2010

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.

Se presentan a continuación otros datos de la Encuesta anual de estructura salarial, que constatan la **brecha salarial de género** existente todavía en nuestro mercado laboral.

Atendiendo al **tipo de jornada**, las diferencias salariales entre hombres y mujeres parecen disminuir levemente, aunque las mujeres siguen cobrando alrededor de un 20% menos que los hombres, realizando la misma jornada.

Tabla: Sueldos medios anuales por tipo de jornada y sexo

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	19.735,22	23.932,01	10.133,18
Hombres	25.479,74	27.335,23	10.960,91
% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.	29,10%	14,22%	8,16%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec2010.inec2010.gub.uy/)

Por otro lado, cuando analizamos **las diferencias salariales** en los **distintos sectores económicos**, dichas diferencias se mantienen, pero es el sector servicios, donde la presencia de las mujeres es mayor, superando la media, ya que supone una concentración de mano de obra femenina.

Tabla: Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	19.735,22	20.926,07	20.189,84	19.607,32
Hombres	25.479,74	26.871,48	22.239,83	25.676,99
Brecha salarial	77,45%	77,87%	90,78%	76,61%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial 2010.
[Instituto Nacional de Estadística](#)

Tabla: Sueldos medios por hora y por sector de producción y sexo

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	13,24	12,88	12,93	14,55
Hombres	15,56	16,06	12,94	15,97
Brecha salarial	85,09%	80,20%	99,92%	91,11%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.
[Instituto Nacional de Estadística](#)



Tabla y gráfico: Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo

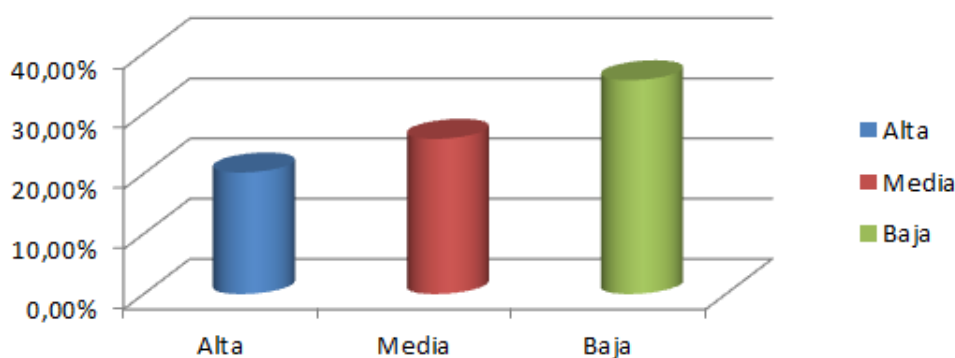
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	BRECHA SALARIAL (S. HOMBRE/ S.MUJER)
TOTAL	22.790,20	25.479,74	19.735,22	129,11%
B. Industrias extractivas	28.373,35	28.713,18	-24.728,07	116,11%
C. Industria manufacturera	24.863,70	26.355,18	20.584,23	128,03%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire	48.803,35	50.426,25	-41.782,57	120,69%

acondicionado				
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.972,27	26.020,40	20.981,76	124,01%
F. Construcción	21.962,13	22.239,83	20.189,84	110,15%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.008,19	22.386,69	15.964,03	140,23%
H. Transporte y almacenamiento	22.990,76	23.616,48	20.835,77	113,34%
I. Hostelería	14.629,55	16.891,74	12.825,48	131,70%
J. Información y comunicaciones	32.425,68	34.726,99	28.610,13	121,39%
K. Actividades financieras y de seguros	41.638,70	47.081,23	35.922,39	131,06%
L. Actividades inmobiliarias	19.879,30	29.993,28	17.089,82	175,50%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.531,08	30.649,18	21.309,65	143,83%
N. Actividades administrativas y de servicios auxiliares	15.682,28	19.705,22	12.864,94	153,17%
O. Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	28.001,68	29.872,45	26.224,16	113,91%
P. Educación	21.751,87	23.453,74	20.872,37	112,37%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.331,24	33.556,49	24.173,67	138,81%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.044,67	20.345,08	15.131,16	134,46%
S. Otros servicios	16.544,57	21.759,21	14.040,56	154,97%

Fuente: [INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.](#)

Por **ocupaciones**, la brecha salarial de género presenta las cifras más elevadas en las de media y baja cualificación (25,79% y 35,53% respectivamente), mientras que en las ocupaciones de alta cualificación se sitúan en el 20,20%.⁵ Se rompe así la tendencia identificada hasta el momento, donde eran las ocupaciones de baja cualificación, y sobre todo las ocupaciones de alta cualificación, las que han presentado la brecha más acentuada.

Gráfico: Brecha Salarial por ocupaciones 2010
(Ganancia media por hora)



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

⁵ Ocupaciones de alta cualificación: grupos 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Ocupaciones de media cualificación: grupos 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de la industria). Ocupaciones de baja cualificación: grupos 8 (operadores y operadoras de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados). Fuente: INE. EES Anual 2009.

**Tabla: Salarios medios anuales por categorías profesionales y sexo**

	Hombres	Mujeres	% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres (Las mujeres cobran un ...% menos que los hombres)
TOTAL	25.479,74	19.735,22	29,11%
A. Dirección y Gerencia	60.352,41	48.552,77	24,30%
B. Personal técnico y profesionales científicos y científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza	34.476,97	29.540,43	16,71%
C. Otro personal técnico y profesional de la ciencia e intelectuales	38.681,55	31.192,01	17,60%
D. Personal técnico profesional de apoyo	30.564,05	24.353,73	25,50%
E. Personas empleadas de oficina que no atienden al público	24.757,31	19.193,65	28,99%
F. Personas empleadas de oficina que atienden al público	20.875,05	16.712,80	24,90%
G. Personas trabajadoras de los servicios de restauración y de servicios personales	17.107,22	13.425,04	27,43%
H. Personas trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de las personas	19.121,56	14.909,80	28,25%
I. Personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad	27.142,10	21.815,70	24,41%
J. Personas trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	17.947,78		1,95%
K. Personas trabajadoras cualificadas de la construcción excepto personal operador de maquinaria	19.241,73	-18.179,18	5,84%
L. Personas trabajadoras	22.717,35	16.458,95	38,02%

cualificadas de las manufactureras, excepto personal operador de instalaciones y máquinas			
M. Personal operadores de instalaciones y maquinaria fija y personal montador	23.112,60	16.401,01	40,92%
N. Personas conductoras y operadoras de maquinaria móvil	19.906,43	-16.586,47	20,01%
O. Trabajadores/as no cualificados/as en servicios (excepto transportes)	16.261,58	11.307,66	43,81%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.816,67	13.404,71	25,45%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es/)

Si se establecen comparaciones en función del **tipo de contrato** de acuerdo con las ganancias medias anuales, las diferencias salariales entre un contrato indefinido y temporal son del 34,93% en el caso de las mujeres y del 56,01% en el caso de los hombres. Ahora bien, una mujer con contrato indefinido cobra 6.689,77 euros menos al año que un hombre con el mismo tipo de contrato (un 31,87%).

Tabla: Sueldos medios anuales por tipo de contrato y sexo

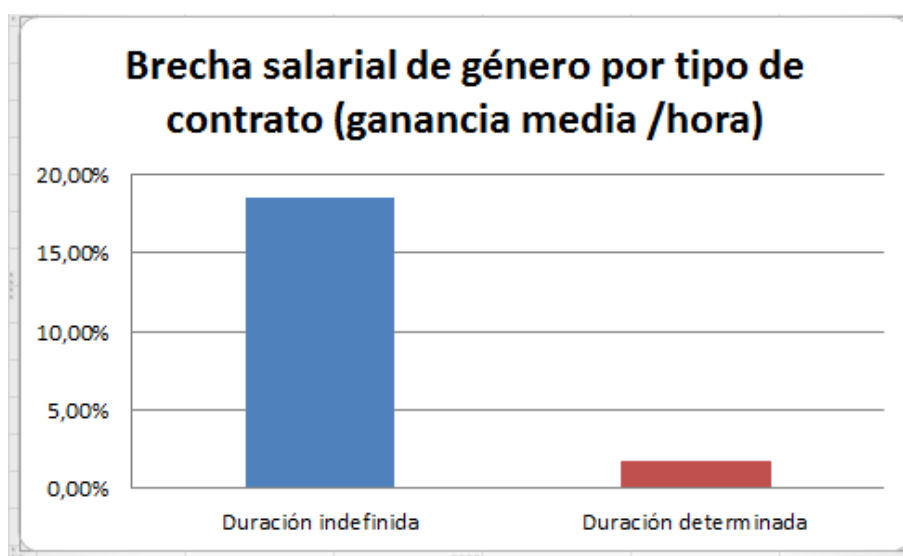
	Total	Indefinido	Duración determinada	Diferencia salarial entre contratos indefinidos y temporales %
Mujeres	19.735,22	20.987,07	15.553,37	34,93%
Hombres	25.479,74	27.676,84	17.739,80	56,01%
Diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres %	29,11%	31,87%	14,06%	

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

El tipo de contratación marca una distancia significativa en el valor de la brecha salarial de género. En la contratación indefinida alcanza el 17,20%, mientras que en la de duración determinada la brecha salarial de género se sitúa en el 1,78%. Es decir, no hay diferencias salariales entre los contratos de tiempo determinado entre mujeres y hombres.

Gráfico: Brecha salarial de género por tipo de contrato.
(Ganancia media por hora)



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2010.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Es importante tener en cuenta que la mayor precariedad contractual de las mujeres y las diferencias salariales analizadas, adquieren especial relevancia en el actual contexto de crisis económica puesto que conlleva desigualdades entre mujeres y hombres también en la protección social.

Por último mencionar que, en el año 2010, el 15,53% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 5,99% de los hombres. Y si se tienen en cuenta salarios más elevados, el 4,69% de los hombres presentaron unos ingresos de cinco a seis veces superiores al SMI, frente al 3,27% de las mujeres.

1.2.2. OBSTÁCULOS Y BARRERAS PARA EL LOGRO DE UN MERCADO LABORAL IGUALITARIO

Tras describir las principales características del mercado laboral español desde la perspectiva de género, es importante profundizar en el análisis de los datos cuantitativos expuestos para explicar cuáles son los obstáculos y las barreras para el logro de un mercado laboral igualitario. De esta forma, se podrán apuntar las principales áreas donde resultaría necesario intervenir para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

Según el **Fondo Social Europeo**⁶, las principales situaciones de discriminación y de desigualdad de las que son objeto las mujeres en el ámbito laboral en España, son las siguientes:

- Menor acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena.
- Mayores dificultades para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia.

⁶ Véase: [*"Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el próximo periodo de programación del Fondo Social Europeo \(2007-2013\)", pág. 52*](#)

- Mayor índice de contratación temporal y empleos a tiempo parcial.
- Inferior acceso a los puestos de decisión y menores oportunidades de promoción profesional.
- Concentración en determinadas profesiones y oficios con peores condiciones laborales y menos valoradas socialmente.
- Menor remuneración.

Por otro lado, también es necesario tener una visión más profunda, cuando se analiza el mercado laboral, y tal y como manifiesta la economista Cristina Carrasco, es necesario tener presente tres aspectos fundamentales:

1. Situar el centro del análisis en las condiciones de vida de las personas y no sólo en el empleo.
2. Como resultado de lo anterior, considerar todos los elementos que tienen que ver con las condiciones de vida: salarios, transferencias, condiciones de empleo, trabajo doméstico y de cuidados, servicios públicos de cuidados, etc.
3. El enfoque siempre debe de ser global, no realizar enfoques dicotómicos que supongan espacios público/privado separados y no relacionados. Los espacios son interdependientes, con tensiones entre ellos. Las mujeres se están moviendo continuamente de un ámbito a otro.

Todo ello deberá ser tenido en cuenta al plantear nuevas políticas para el empleo y para la reactivación de la economía, y más aún, es un momento de grave crisis económica como el actual.

1.2.2.1. MENOR ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES

El menor acceso al mercado laboral de las mujeres viene determinado por tres fenómenos fundamentalmente:

1) La segregación educativa y formativa

Existen todavía en algunas áreas una diferencia en la elección de estudios o especialidades académicas de las chicas y los chicos. Este fenómeno que podría parecer inocuo, condiciona posteriormente las trayectorias laborales de las y los estudiantes.

Así la elección de los estudios, tanto en la adolescencia, como en la etapa adulta, condiciona más adelante el prestigio social del puesto de trabajo, el salario, la posibilidad de promoción, etc. Y todo ello marcará la posición social que se ocupará y las demás oportunidades vitales.

Para acabar con esta segregación resulta fundamental implementar nuevos valores sociales sin cabida para los estereotipos de género, y que se permita el pleno desarrollo personal, sin tener en cuenta si una persona es hombre o mujer. Y por supuesto, las entidades educativas tienen que ser conscientes de su currículum oculto, y deberán contrarrestar su existencia.

2) La segregación horizontal y vertical existente en el mercado laboral

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido acompañada de los fenómenos de segregación horizontal y vertical del mercado laboral en función del sexo.

Esta segregación sigue definiendo puestos para mujeres y puestos para hombres. Y los puestos tradicionalmente ocupados por hombres, tienen mayores salarios, mayor empleabilidad y mayor prestigio social. Por el contrario, los puestos derivados de la economía del cuidado, dónde se concentra gran parte del empleo de las mujeres, cuenta con menores salarios, menor prestigio social y menos posibilidades de promoción.

Por otro lado, la segregación horizontal del mercado laboral y la feminización de sectores y ocupaciones va acompañada de una desvalorización

de estos empleos mayoritariamente ocupados por mujeres. Además, si estas profesiones dejan de estar feminizadas y empiezan a ser ocupadas también por hombres, ocurre lo contrario: incrementan su prestigio. Por ejemplo: las azafatas, tras la incorporación de los hombres, pasan a ser tripulantes de cabinas de vuelo.

Por otro lado, la **segregación vertical** impide el acceso de mujeres a puestos de decisión y de responsabilidad (es decir, a puestos con mayor cota de poder). El **techo de cristal** se define como las barreras invisibles derivadas del sistema de géneros, que impiden que las mujeres participen de hecho en un marco de igualdad (ya reconocido como derecho) y que se manifiestan en las numerosas dificultades de promoción laboral y acceso a determinados espacios de poder y decisión.

El techo de cristal existe en todos los sectores, incluido en el sector público y en los sectores feminizados (donde la entrada de algún hombre suele ir acompañada del acceso a un puesto de responsabilidad en esa ocupación feminizada).

La segregación horizontal y vertical del mercado laboral tiene dos consecuencias inmediatas: la primera es que afecta negativamente al funcionamiento de los mercados debido a la rigidez que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. Es decir, supone un desaprovechamiento de los recursos humanos y una ineficacia en el funcionamiento del mercado laboral. La segunda consecuencia afecta a las mujeres ya que ven perjudicados sus ingresos respecto a los hombres, quedando menoscabada su posición social y económica.

Por último, hay una consecuencia a largo plazo: la polarización del mercado laboral influye en las decisiones sobre los futuros estudios que se van a cursar o sobre qué cónyuge interrumpe su carrera profesional para cuidar de las hijas e hijos. De este modo se mantienen las desigualdades generación tras generación.



Para reflexionar...

O hijos, o cátedra. El País, 17/10/2011.

Los docentes universitarios tienen 2,5 veces más probabilidades que sus compañeras de llegar al nivel más alto. Un libro blanco revela los frenos a las científicas.

Fuente: [El País](#)

El techo de cristal. El País, 6/03/2012

Se necesitarían otros cuarenta años para lograr el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas europeas.

Fuente: [El País](#)

3) La no corresponsabilidad en las familias

En la actualidad, el peso de la tradicional división sexual del trabajo, sigue otorgando la mayor responsabilidad del cuidado de la familia a las mujeres. Y esto genera a su vez, que las mujeres acaben desarrollando en mayor medida que los hombres, estrategias para la mejor conciliación de la vida personal, familiar y familiar, dirigiéndose a empleos a tiempo parcial o de jornada continua o incluso al mercado laboral no formal (limpieza de casas, ayudas al negocio familiar, etc.).

Por otro lado, la responsabilidad para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no debe ser entendida como un problema a resolver en el ámbito privado, sino como una cuestión de corresponsabilidad entre las personas en el ámbito del hogar y también entre los diferentes agentes e instituciones sociales. Es decir, es una cuestión social que atañe al conjunto de la sociedad.

Así, en el ámbito productivo las intervenciones deben ir dirigidas hacia la introducción de medidas y reajustes laborales que permitan la flexibilidad horaria, los permisos, las excedencias para el cuidado de hijas e hijos y familiares, la adaptación de las cargas de trabajo a la situación familiar de la

plantilla o la ampliación de los permisos de paternidad o maternidad. Por tanto, hay que implicar a los agentes sociales en el logro de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que atañe también a la población masculina, mediante la promoción de una legislación laboral apropiada y la puesta en marcha de políticas públicas de bienestar social (por ejemplo, mediante la promoción de servicios públicos y de calidad de atención a menores y personas dependientes).

Cuando las Administraciones Públicas, la Sociedad y las Empresas se inhiben de su corresponsabilidad en facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada de las personas, son las mujeres quienes vienen actuando de "variable de ajuste"; las que están desarrollando estrategias privadas, como el recurrir a otras mujeres de la familia (especialmente a las abuelas) con lo que, a la larga, se mantiene el status quo y no se fomenta un reparto equitativo de responsabilidades familiares y domésticas, perpetuándose situaciones de discriminación en el mercado laboral porque las mujeres siguen desarrollando una doble jornada.

1.2.2.2. PEORES CONDICIONES DENTRO DEL MERCADO LABORAL

Una vez que las mujeres ya consiguen ser parte del mercado laboral formal, tienen que lidiar con una serie de elementos que les son adversos:

1) Mayor precariedad en el empleo

Los contratos a tiempo parcial y la temporalidad en el empleo, específicamente en ciertos sectores, suponen un salario anual que impide la plena autonomía económica y luego consecuentemente repercute en otros derechos y prestaciones sociales.

La gran feminización de los contratos a tiempo parcial, que como se ha visto en el apartado anterior, un 75,78% de esos contratos están firmados por mujeres. Aunque es cierto que la modalidad de contratación a tiempo parcial

está mucho menos extendida en España que en otros países de la UE, en algunos países de Europa esta contratación se ha interpretado como una estrategia para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y de fomento del empleo.

Sin embargo, a la hora de plantear cualquier estrategia que pretenda fomentar un mercado laboral igualitario, es necesario analizar el impacto de género (o el impacto que tiene para mujeres y hombres) de la misma. En este sentido, la feminización de la contratación a tiempo parcial no fomenta un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres sino todo lo contrario: es una estrategia en la que las responsabilidades familiares siguen atribuyéndose a las mujeres. Por tanto, cabe preguntarse si este tipo de contrato es una estrategia para conciliar la vida familiar, laboral y personal o si, de hecho, es un obstáculo para la plena integración de las mujeres en el mercado laboral y perpetúa un desigual reparto de responsabilidades familiares.

Por otro lado, la modalidad de contrato temporal, constituye (por sus características) una amenaza para las mujeres y los hombres en el actual mercado laboral. Hoy, la tasa de temporalidad en los contratos es uno de los problemas más preocupantes del mercado laboral español y está muy por encima de la media europea, puesto que conlleva una inestabilidad en el empleo dificultando la independencia económica de las mujeres y la permanencia en el mercado laboral.

Como se ha apuntado en la sección anterior, la precariedad y la inestabilidad de las mujeres en el mercado laboral crea desigualdades entre mujeres y hombres en los niveles de protección social. Y, como indica la Comisión Europea, hay que velar no sólo por la creación de más empleo femenino, sino por la creación de empleo de calidad.

2) Menores retribuciones

La brecha salarial de género es actualmente una realidad del mercado laboral español. Y cuando se produce una discriminación directa, dónde la remuneración es diferente según se sea hombre o mujer, en un puesto de trabajo de igual valor, es relativamente fácil su denuncia y las leyes actúan en consecuencia.

Pero la brecha salarial debida a otro tipo de circunstancias, tiene soluciones más complejas, relacionadas con otros temas que la retroalimentan, como la propia segregación horizontal o el peso en la estructura social, de la tradicional división sexual del trabajo. En este sentido, se requiere además de una buena legislación, políticas que fomenten la igualdad, acciones positivas tanto en las empresas como en las instituciones públicas y por supuesto un cambio en el cultura empresarial.

Es también muy importante el papel desempeñado por los diferentes agentes sociales en la negociación colectiva, y se hace necesaria una mayor transparencia en las políticas retributivas de las empresas.



Para consultar

"La Ley de Igualdad y la negociación colectiva".

Fuente: [UGT. Crisálida](#)

3) Menores posibilidades de promoción

Tanto la propia segregación ocupacional como los estereotipos de género existentes en el ámbito laboral, así como la poca transparencia en las políticas de promoción de las empresas, van reduciendo las posibilidades de ascenso profesional de las mujeres.

La meritocracia no es siempre el criterio para la promoción en las empresas y otro tipo de elementos vinculados a las relaciones interpersonales y desarrollados en los canales de comunicación no formales, toman un mayor protagonismo que los propios méritos profesionales, ya sean formativos o de experiencia.

Los Planes de Igualdad en las empresas y la propia negociación colectiva son una buena fórmula para diseñar buenas políticas de promoción.



Para consultar

Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.

Instituto de la Mujer.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

4) Acoso por razón de sexo y acoso sexual

Al contrario de lo que pudiera parecer y por el bajo número de denuncias registradas, tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual son parte de la dinámica laboral actual, y suponen un obstáculo importante tanto para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como para su salud laboral.

Por ello la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOIMH), integra el acoso como una manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar.

Tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual, están recogidos en los artículos 7.2 y 7.1 de la LOIMH, siendo dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo ocurridas en el ámbito laboral.

Su incidencia es más importante de lo que en un principio pudiera parecer y lógicamente limita enormemente las oportunidades de las mujeres y

en ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo tanto con repercusiones para las personas trabajadoras como sobre la propia organización.

Por ello la LOIMH establece la necesidad de las empresas de establecer medidas para la prevención y sanción del acoso sexual, y que estas medidas deben ser consensuadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Tanto en el desarrollo de los Planes de Igualdad como en los Convenios Colectivos se establecerán medidas para su **prevención y tratamiento**.



Para consultar

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Cuadernos para la Igualdad entre hombres y mujeres. Nº 2.

Fuente: [Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza](#)



Para consultar

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Distintivo Igualdad en la Empresa. Creado en 2009





Para reflexionar...

Salir de la crisis con más igualdad. Autora Carmen Sarasua 2011.

Fuente: [Amecopress](#)

Las cifras hablan...

% La tasa de actividad en el cuarto trimestre de 2012 para la población de 16 a 64 años, es de un 70,08%, siendo de un 75,77% la de los hombres y de un 64,44% la de las mujeres.

Fuente: [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Cuarto trimestre 2012](#)

% La ganancia media anual fue en 2010 de 25.479,74 euros para los hombres y de 19.735,22 euros para las mujeres.

Fuente: [Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2010](#)

% Según los datos de Encuesta de Estructura Salarial, el 15,53% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 5,99% de los hombres. Y si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 1,94% de los hombres presentaron unos ingresos ocho veces superiores al SMI, frente al 0,77% de las mujeres.

Fuente: [Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2010](#)

% Las mujeres son el 96,55 del total de la población inactiva que no busca empleo y que aduce como motivo principal "cuidar niños o niñas, o personas adultas enfermas o discapacitadas o mayores", y el 94,78% de quienes alegan como motivo principal "otras razones familiares o personales".

Fuente: [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Cuarto trimestre 2012](#)

1.3. ACCESO A LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Además del poder político, en las sociedades actuales, resulta fundamental conocer quién ostenta el poder económico, tanto a nivel empresarial como a nivel institucional, en el sentido de poder establecer las normas y las leyes de la dinámica económica.

Por ello es importante conseguir una mayor representación de mujeres en los centros de decisiones económicas, es decir, en las instituciones implicadas en la implementación de las políticas fiscales, monetarias y financieras, principalmente Bancos Centrales, Ministerios de Economía e Interlocutores sociales, pero también en las grandes empresas por su capacidad de incidir sobre el empleo y las economías nacionales.

A nivel internacional, es conocido el nombramiento de la francesa, Christine Lagarde, como directora gerente del Fondo Monetario Internacional en 2011, pero según los datos del último Informe del Consejo Económico y Social⁷, en la composición por sexo en los más altos puestos de decisión de los Bancos Centrales en Europa, ninguna mujer ostenta el cargo de gobernadora, mientras que solo el 18% de los altos cargos en el conjunto la UE-27 son ocupados actualmente por mujeres.

La situación tampoco es la óptima en las tres principales instituciones financieras de la Unión Europea. No solo no hay ninguna mujer en la presidencia sino que además la presencia femenina en el Banco Central Europeo, el Banco Europeo de Inversiones y el Fondo Europeo de Inversiones era en 2010 del 5,15% y 14% respectivamente. Sin embargo, la proporción de mujeres en el equipo de Consejo del **Banco de España** ha ido aumentando

⁷ Véase. Consejo Económico y Social (2011) *Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España*. [Consejo Económico y Social](#)

paulatinamente desde 2004, pasando del 14,3% de representación al 44,4% en 2011, alcanzado la representación equilibrada.

Por otro lado, en los Consejos de administración de las entidades bancarias todavía la participación de las mujeres sigue siendo escasa, a pesar del ligero aumento experimentado. Ningún banco alcanza en sus Consejos de administración el 25 por 100 de presencia de mujeres. Y en las Cajas de Ahorro se da la misma situación que en los bancos, es decir, domina la presencia de hombres. Además, aunque la mayoría de las instituciones financieras y entidades bancarias tienden a reclutar un número parecido de mujeres graduadas, son pocas todavía las que alcanzan puestos de decisión.

En cuanto a las empresas del IBEX 35, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, **un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido la mitad**. El objetivo, en el caso de las empresas del IBEX-35 suponía, partiendo de un modestísimo 6% en 2007, incrementar la presencia femenina 34 puntos porcentuales. Es decir, un crecimiento medio anual por encima de los 4 puntos para llegar al objetivo del 40% en 2015.

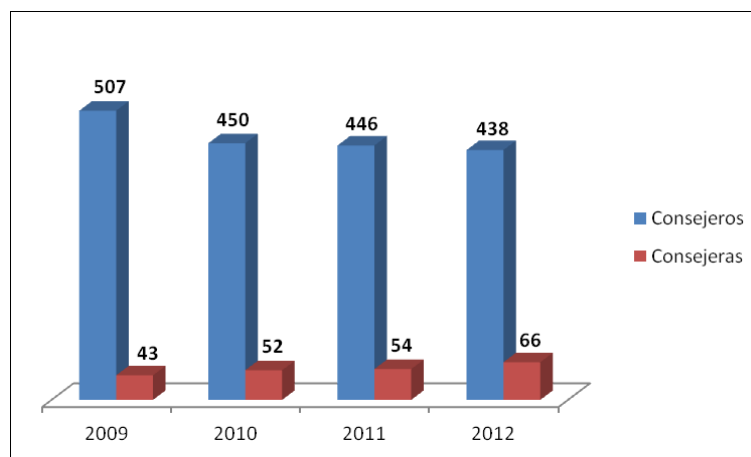
En 2011 deberíamos haber alcanzado un 23% de mujeres en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX. Pues bien, de acuerdo con un informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores referente a la situación de estas empresas en el año 2011 nos encontramos con **solo un 12,1 %**. Un crecimiento de solo 6,1 puntos porcentuales en cuatro años.

Fuente: [Comisión Nacional del Mercado de Valores](#)

El notable **impulso inicial** que supuso la publicación del Código del Buen Gobierno (mayo de 2006) y la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (marzo 2007) propició en 2008 un incremento de casi tres puntos porcentuales en la presencia de mujeres en los consejos de Administración de las empresas del IBEX-35. Sin embargo, **ese**

impulso fue diluyéndose y a esos tres puntos de 2008 se han sumado en los tres años siguientes apenas un punto anual adicional, con lo que en el periodo 2007-2011 la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las grandes empresas ha pasado del 6% al 11,5%.

En 2012, según el VIII Informe sobre Juntas Generales de Accionistas de empresas del Ibex-35, cabe destacar el aumento en el número de mujeres presentes en los Consejos de Administración del Ibex-35, que ya es un 13,10% del total. Según los datos aportados por las empresas, de los 504 miembros de los principales órganos de representación de las entidades del selectivo, 66 eran mujeres y 438 hombres. De esta manera, el porcentaje de consejeras se acerca a la media de las compañías cotizadas europeas, que es de un 13,7%, según la Comisión Europea.



Es relevante destacar, que dentro de las 36 mayores empresas por capitalización bursátil de España, la tendencia a la reducción de las empresas sin mujeres en sus Consejos de Administración ha vuelto a estabilizarse en los niveles de 2011. Después de que las compañías sin representación femenina bajaran de 9 a 6 entre 2009 y 2010, el número de empresas que carecen de mujeres consejeras se estabilizó en 6 el año 2011. En 2012, fueron 4 las empresas que no contaron con ninguna mujer en sus máximos órganos de administración.

Fuente: [Inforpress](#)

Asociaciones Empresariales

Según el Informe elaborado por Themis de diciembre de 2009, ya citado, analizando la composición de las Juntas Directivas o Consejos Rectores de cinco asociaciones empresariales: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación de Cooperativas Agrarias de España (CCAIE), Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), Asociación Española de Ejecutivos de Finanzas (AEEF) y el Círculo de Empresarios, se constata que el Círculo de Empresarios y la Asociación para el Progreso de la Dirección, son las asociaciones empresariales con mayor presencia de mujeres en sus órganos de gobierno, (12 y 11 % respectivamente), siendo éstos porcentajes mínimos, quedando muy lejos del principio de presencia equilibrada.

Las cifras hablan...

%

En la presente legislatura 2011-2015, el porcentaje de diputadas es de un 35,43%, un 2,83% menos que en la legislatura anterior.

%

En el caso de las senadoras, el porcentaje ha aumentado, pasando de un 31,17% en la anterior legislatura, a un 33,33% en la actual.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

%

Según datos del año 2011, el 54% de las empresas del Ibex 35 tiene un 10% o menos de mujeres en su máximo órgano de administración.

Fuente: [Cotizalia](#)

1.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD

Tal y como se ha indicado anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público no ha tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico, asumiendo más responsabilidades familiares y de gestión del hogar.

Pero socialmente se hace imprescindible un nuevo planteamiento en las dinámicas de los ámbitos personal y privado, para mantener un equilibrio en los tiempos dedicados al empleo y a los trabajos de la casa y cuidado de la familia.

Con la expresión **conciliación de la vida laboral y familiar** se hace referencia a la necesidad de hacer compatible el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, nos olvidaríamos de la esfera privada, individual para cada persona, inexistente para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal individual y, entonces, hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, no es un tema privado, sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes:

- **Administraciones Públicas**, a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, respaldando o favoreciendo la iniciativa privada en el sector de servicios de ayuda y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación.

- **Empresas y Sindicatos**, investigando y adoptando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a trabajadoras como a trabajadores, compatibilizar las esferas pública, familiar/doméstica y privada con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida.
- **Las mujeres y los hombres**, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domésticas, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar.

Según los datos de la Encuesta de usos del Tiempo, **el trabajo a tiempo parcial, la ayuda de la red familiar, la ayuda doméstica remunerada, el reparto de responsabilidades entre los miembros de la pareja**, vivir cerca del trabajo o del colegio de las hijas e hijos, el horario de trabajo y los servicios que ofrecen los centros escolares son las estrategias que se señalan como las que más ayudan a mujeres y a hombres **a hacer compatible el trabajo y la familia**.

En España la **fórmula de contratación a tiempo parcial** para la conciliación no está tan extendida como en los países centroeuropeos. Así, los Países Bajos lideran, desde hace años, la clasificación europea de empleo a tiempo parcial con un 48,9% en 2010. A continuación, se situaron Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Alemania con tasas por encima del 26%. Austria anotó un 25,2%, mientras que Bélgica (24%) e Irlanda (22,4%) superaron ambos el promedio de la UE-27. Luxemburgo y Francia se situaron en torno al 18%, mientras que en Italia la cifra bajó a un 15% y en Finlandia a un 14,6%. Pero, aun así, en España, el 16,16% de las mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial lo han hecho para responder al cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares frente al 1,73% de los hombres.

La concentración de este tipo de contrato a tiempo parcial entre las mujeres supone para ellas un menor poder adquisitivo y una mayor dependencia económica de sus parejas o familiares. Y por supuesto, al final de

su actividad laboral, se verá afectada la cuantía de sus pensiones. Por otro lado, la contratación a tiempo parcial, a menudo limita las posibilidades de promoción y la realización de una carrera profesional.

Respecto a la **ayuda de la red familiar**, destaca el papel que están llevando a cabo las abuelas tal como se señala en el Estudio del Instituto de la Mujer "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro". Según este estudio, en el 84,2% de los casos, la ayuda de las abuelas responde a las restricciones que imponen los trabajos de los padres y madres.

La actividad de cuidado requiere mucha dedicación, dado que la mitad de las entrevistadas dice que dedica más de 4 horas diarias. Respecto al número de nietos y nietas a los que cuidan, el 64,4% de las abuelas cuida a uno, el 26,3% a dos y el 3,5% a más de tres.

En relación con las actividades de cuidado que realizan, más de la mitad de las abuelas suele acompañar a las niñas y niños al colegio o a la guardería y el 93% de las abuelas proporciona alguna comida.



Para consultar

Estudio del Instituto de la Mujer "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro".

[Acceso al documento](#)

Por otra parte, en relación a la **ayuda doméstica remunerada**, algo más de la cuarta parte de los hogares con menores de 18 años (28%) cuenta con algún tipo de ayuda doméstica remunerada. En la mayor parte de los casos (73%) se trata de una ayuda puntual, limitada a unas horas a la semana y fundamentalmente, esta ayuda doméstica se dedica a limpiar la casa (85,5%), planchar (58%) y lavar y tender la ropa (51%).

La existencia de ayuda remunerada está fundamentalmente asociada al nivel socioeconómico: más de la mitad de los hogares considerados de nivel alto (54,5%) cuentan con ella, así como el 29,5% de los de nivel medio y sólo el 11,5% de los de nivel bajo.

En cuanto al **reparto de responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja**, de forma general, existe una distribución diferente entre el reparto de las tareas a realizar por mujeres y hombres.

Así, las actividades culinarias son efectuadas por 80 de cada 100 mujeres, frente a 46 de cada 100 hombres. Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres, el 91,9% frente al 74,7% en el caso de los hombres. Además, la diferencia más importante la podemos encontrar respecto a la colada y el planchado, sólo el 3,9% de los hombres dedica tiempo a esta tarea (35 minutos de media) frente al 34% en el caso de las mujeres (1 hora y 8 minutos de media.).

Por otro lado, las mujeres se ocupan en mayor medida de gestiones administrativas y del funcionamiento de la casa, como por ejemplo las compras, que son efectuadas por el 48,5%, frente a un 28,9% de hombres.

Tabla: Distribución de las actividades en el ámbito doméstico en un día (Horas y minutos diarios) según sexo

Actividades principales	Hombres		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Hogar y familia	74,7	2:32	91,9	4:29
Actividades culinarias	5,2	1:22	15,3	1:37
Mantenimiento del hogar	46,4	0:55	80,5	1:44
Colada	31,8	0:53	64,2	1:17
Planchado	3,9	0:35	34	1:08
Jardinería y cuidado de animales	15,7	1:54	10,7	1:08
Construcción y reparaciones	5,2	1:51	1,2	1:22
Compras y servicios	31,6	1:04	47,2	1:07
Gestiones del hogar	2,4	0:57	1,9	0:46

Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010 (últimos datos publicados a diciembre de 2012).

La **corresponsabilidad** o el **reparto de responsabilidades** se define como *“la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos”*.

Uno de los pasos más importantes de nuestra sociedad hacia la igualdad entre mujeres y hombres ha sido la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Este logro no ha venido acompañado de la deseada “incorporación” de los hombres al trabajo doméstico o, lo que es lo mismo, las tareas domésticas siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, aunque trabajen también fuera de casa. El reparto de tareas y la **corresponsabilidad** en el espacio doméstico es una de las estrategias fundamentales para reequilibrar la participación de hombres y mujeres en la esfera de lo privado y lo público.

Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa y profunda de los hombres, ya que sin su plena participación y sin sentir éstos que no se requiere su “ayuda”, sino que deben asumir su plena responsabilidad, no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas.



Fuente: [Co-responde Ahige](#)

2. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES DE LAS MUJERES

Para poner en práctica...



¿Qué papel juegan las Naciones Unidas en la defensa de la igualdad de mujeres y hombres?



¿Conoces las Conferencias Internacionales de las Mujeres?
¿Cuándo crees que se celebró la última, aproximadamente?

2.1. LA MENCIÓN A LA IGUALDAD EN LAS DECLARACIONES DE DERECHOS HUMANOS Y OTROS TRATADOS INTERNACIONALES

Las Naciones Unidas se crearon mediante un Acto de Constitución en 1945, con la Carta de San Francisco, el 26 de junio de 1945.

Desde su inicio, sus primeros textos contenían referencias al principio de igualdad y la no discriminación en relación con conceptos de raza o pueblos y protección de minorías nacionales y religiosas, tras la enorme crisis económica, política, social y moral que supuso el final de la Segunda Guerra Mundial. Por tanto, el concepto nace muy ligado a la protección internacional de los derechos humanos:



Extracto de la Carta de las Naciones Unidas

Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos

- a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles,

- a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en **la igualdad de derechos de hombres y mujeres** y de las naciones grandes y pequeñas,
- a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional,
- a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad,

y con tales finalidades

- a practicar la tolerancia y a convivir en paz como buenos vecinos,
- a unir nuestras fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y la adopción de métodos, que no se usará; la fuerza armada sino en servicio del interés común, y
- a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos,

hemos decidido aunar nuestros esfuerzos para realizar estos designios

Por lo tanto, nuestros respectivos Gobiernos, por medio de representantes reunidos en la ciudad de San Francisco que han exhibido sus plenos poderes, encontrados en buena y debida forma, han convenido en la presente Carta de las Naciones Unidas, y por este acto establecen una organización internacional que se denominará las Naciones Unidas.

En el artículo 1.3 de la misma Carta, los Estados se comprometen a *“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*

Como un segundo momento importante, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. **En el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948**, se afirma *“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la*

Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad"

Y en su **artículo 7**, este texto jurídico alude también ya al término "discriminación": *"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*

Puesto en relación con el Preámbulo, este artículo ya supone un reconocimiento de dicho pronunciamiento tanto para hombres como para mujeres, a diferencia de lo que ocurrió en los textos legales de la Revolución francesa.

En tercer lugar, el siguiente documento en el ámbito de Las Naciones Unidas que se refiere a los conceptos de igualdad y no discriminación es el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**, que establece que a los efectos del mismo, "el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. "

Otros textos internacionales que mencionan el derecho a la igualdad y a la no discriminación que pueden citarse son los siguientes:

Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 20 de diciembre de 1952 (publicado en España en el B.O.E. el 23 de abril de 1974); con el objetivo de igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, conforme a las disposiciones de la

Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos,

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966 (publicado en España en el B.O.E. de 30 de abril de 1977); por el que cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna. Proclama en su artículo 26, que "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966 (publicado en España en el B.O.E. de 30 de abril de 1977), con idéntico compromiso para los Estados.

2.1.1. LAS CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS MUJERES

Pronto, en las Naciones Unidas se constató que los esfuerzos centrados en la elaboración y promulgación de una normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres no garantiza la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres.

Es por ello que en el año 1975, se celebra la primera Conferencia Internacional de la Mujer y, a partir de este momento, será dentro de las Conferencias donde los Estados llegarán a los acuerdos que determinarán el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico.

Hasta la fecha, se han realizado diversas Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, de las que hasta el presente se han mantenido cuatro.

Resumen de las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres y los procesos de Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15

1975. MÉXICO. 1ª CONFERENCIA MUNDIAL

Se establecen como objetivos de Naciones Unidas:

- La igualdad plena entre ambos sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.

Además:

- Se instauro el Primer Decenio de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.
- Se aprueba el Plan de Acción. Éste recoge un mínimo de metas, que habrían de alcanzarse en 1980, centradas en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar.
- Se comienzan los trabajos que darán lugar a la *Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*.

Fuente: [Naciones Unidas](#)

(Se explican todas las conferencias)

1980. COPENHAGUE. 2ª CONFERENCIA MUNDIAL

Esta conferencia sirvió para examinar y evaluar el Plan de Acción de 1975. Por otro lado, se ponen de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres:

- Falta de participación adecuada de los hombres en la mejora del papel de las mujeres en la sociedad.
- Voluntad política insuficiente.
- Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de las mujeres a la sociedad.
- Escasez de mujeres en puestos de adopción de decisiones.
- Insuficientes servicios para apoyar el papel de ciudadanas como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito.
- Falta recursos financieros en general.
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Además,

- Se procedió a la aprobación de la Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional, en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres que vivían en territorios coloniales o territorios ocupados.
- La Asamblea hizo un llamamiento a todas las entidades del sistema para integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo.
- Se formuló una petición a los gobiernos para que se adoptaran medidas nacionales que garantizaran el derecho de las mujeres a la propiedad y al control de los bienes, a la herencia, la patria potestad y las relativas a la pérdida de la nacionalidad.
- Se hizo un llamamiento a los gobiernos para que pusieran en marcha las medidas necesarias que permitieran erradicar las actitudes estereotipadas en relación con las mujeres.

Fuente: [2ª conferencia Mundial sobre la Mujer](#)

1985. NAIROBI. 3ª CONFERENCIA MUNDIAL

En esta Conferencia se hizo un balance de los logros conseguidos en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz y se determinó la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para superar los obstáculos y el establecimiento de tres tipos de medidas:

- Medidas constitucionales y jurídicas.
- Igualdad en la participación social.
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

Este enfoque partía del reconocimiento de que la igualdad de las mujeres abarcaba toda la esfera humana, dejando de ser una cuestión aislada. Por tanto, era necesaria la participación activa de las mujeres en todas las cuestiones. (Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género (Mainstreaming)).

Fuente: [Naciones Unidas](#)

(Se explican todas las conferencias)

1995. BEIJING. 4ª CONFERENCIA MUNDIAL

Se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género. Por tanto, es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

Se constituye la **Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín**, donde se identifican 12 esferas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres:

1. La mujer y la pobreza.
2. La educación y la capacitación de la mujer.
3. La mujer y la salud.
4. La violencia contra la mujer.
5. La mujer y los conflictos armados.
6. La mujer y la economía.
7. La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
9. Los derechos humanos de la mujer.
10. La mujer y los medios de comunicación.
11. La mujer y el medio ambiente.
12. La niña.

Fuentes:

[Informe de la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer](#)

[Resumen Asamblea General de las Naciones Unidas](#)

Nota: debido a la gran relevancia de esta conferencia se tratará en profundidad en otro apartado.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer establecía que se debían llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han llevado a cabo tres revisiones: Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15.

2000. NUEVA YORK. BEIJING+5

Cinco años después de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres tuvo lugar el Período de Sesiones Extraordinarias de la Asamblea General de las Naciones Unidas donde se procede a revisar el grado de cumplimiento de las áreas establecidas en dicha Conferencia y se elaboran nuevas estrategias, junto a la reafirmación del compromiso adquirido.

2005. NUEVA YORK. BEIJING+10

En el décimo aniversario de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se celebra la 49ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en la que las delegaciones de países y ONGs tuvieron la oportunidad de hacer una declaración sobre los avances logrados en los 10 años siguientes a dicha Conferencia (Beijing +10).

En los debates previos a Beijing +10 existía una **preocupación acerca de los riesgos de perder conquistas logradas en las plataformas de las Conferencias de las Naciones Unidas en los años "90", por la situación global (Atentados del 11 de septiembre, Guerra de Irak...)** Finalmente, la **49ª Sesión de la Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer/Beijing +10** termina con la aprobación de Diez resoluciones y una declaración política, **reafirmando el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing**, consensuadas diez años atrás, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Se reconoce que no se ha hecho todo lo prometido en Beijing, pero que en algunos aspectos se ha avanzado, por ejemplo, en cuestión de materia legislativa que protege a las mujeres contra la discriminación, los abusos y la violencia.

En este caso, hay que destacar la importancia que se le ha dado por parte de las y los asistentes al reconocimiento de la dignidad de las mujeres y de su aporte a la sociedad, así como el derecho de las mujeres a acceder a la educación, a la salud y a un empleo con una remuneración digna.

Fuente: [ONU Mujeres](#)

2010. NUEVA YORK. BEIJING+15

Quince años después de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se llevo a cabo la revisión de los acuerdos establecidos en la misma en la 54ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en la que, nuevamente, las delegaciones de países y ONGs tuvieron la oportunidad de hacer una evaluación sobre los avances logrados en los 15 años siguientes a dicha Conferencia (Beijing +15).

Beijing+15 era una oportunidad para la evaluación de los objetivos logrados desde 1995 y para promover la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, comprometida y firmada por los estados en la capital china. Sin embargo, con la declaración gubernamental surgida en esta ocasión en Nueva York, se perdió la oportunidad de comprometerse con acciones concretas y recursos para avanzar con la implementación de la plataforma de Acción de Beijing.

Por otro lado, se ha ignorado el panorama actual y los nuevos retos, que no estaban presentes hace quince años: el actual contexto de múltiples crisis que afectan especialmente a países occidentales como la financiera, junto a nuevas crisis alimentarias y medioambientales, las nuevas formas de conflicto e inseguridad, la perpetuación de la feminización de la pobreza y el preocupante retroceso en los derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

Fuente:

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer: Informe sobre el 54º período de sesiones (13 de marzo y 14 de octubre de 2009 y 1 a 12 de marzo de 2010). [Acceso al documento](#)

Valoración de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo. España. (Comunicado de prensa 12.03.2010). [Acceso al documento](#)

➤ IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER: DECLARACIÓN DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

La **IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer** se celebró del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing (China) y fue todo un éxito en cuanto a la participación de delegadas. Se la recordará como la de mayor participación en una reunión convocada por las Naciones Unidas, más de 40.000 personas, en su mayoría mujeres, viajaron a China para participar en la Conferencia.

La IV Conferencia abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de políticas.

Como veíamos en el cuadro anterior, en la IV Conferencia Mundial se aprobó la **Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Beijing**.



Para consultar

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. [Acceso al documento](#)

Como hemos adelantado anteriormente, la **Plataforma de Acción de Beijing** recoge doce esferas a las que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres:

1. La pobreza que pesa sobre la mujer.
2. El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas.

3. Las mujeres y la salud.
4. La violencia contra las mujeres.
5. Los efectos de los conflictos armados en las mujeres.
6. La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición de las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción.
7. La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
8. La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres.
9. La falta de conciencia de los derechos humanos de las mujeres reconocidos a nivel internacional y nacional, y la puesta en práctica de dichos derechos.
10. La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de las mujeres a la sociedad.
11. La falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y protección al medio ambiente.
12. Las niñas.

En cada una de estas áreas, se establecen una serie de objetivos que serían evaluados en Beijing +5, Beijing +10 y Beijing +15.



Esferas y Objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing

1. Persistencia y creciente carga de la pobreza que afecta a las mujeres

Objetivos estratégicos:

- Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza en el marco de un desarrollo sostenible.
- Revisar las leyes y las prácticas administrativas para asegurar a las mujeres igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos.
- Dar a las mujeres acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.

2. Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación

Objetivos estratégicos:

- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.

- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.
- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

3. Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos

Objetivos estratégicos:

- Fomentar el acceso de las mujeres durante toda su vida a servicios de atención de la salud y a información y servicios conexos adecuados, de bajo costo y de buena calidad.
- Fortalecer programas de prevención que fomenten la salud de las mujeres.
- Tomar iniciativas que tengan en cuenta el género para hacer frente a las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/SIDA y otras cuestiones de salud sexual y reproductiva.
- Promover la investigación y difundir información sobre la salud de las mujeres.
- Aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de las mujeres.

4. Violencia contra las mujeres

Objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.
- Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres y la eficacia de las medidas de prevención.
- Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

5. Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera

Objetivos estratégicos:

- Incrementar la participación de las mujeres en la resolución de los conflictos a nivel de adopción de decisiones y protección de las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera.
- Reducir los gastos militares excesivos y limitar la disponibilidad de armamentos.
- Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto.

- Promover la contribución de las mujeres al logro de una cultura de paz.
- Proporcionar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente.
- Proporcionar asistencia a las mujeres de las colonias y de los territorios no autónomos.

6. Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y del acceso a los recursos

Objetivos estratégicos:

- Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluido el acceso al empleo, las condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de las mujeres.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación.

7. Desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles

Objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas para garantizar a las mujeres la igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Aumentar la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

8. Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el avance de las mujeres

Objetivos estratégicos:

- Crear o fortalecer mecanismos regionales y otros órganos gubernamentales para la mejora de la condición de las mujeres.
- Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.
- Preparar y difundir datos e información desagregados por sexo destinados a la planificación y la evaluación.

9. Falta de respeto y protección insuficientes de los derechos humanos de las mujeres

Objetivos estratégicos:

- Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres ante la ley y en la práctica.
- Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales sobre los derechos de las mujeres.

10. Fijación de estereotipos sobre las mujeres y desigualdad de acceso y participación de las mujeres en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión

Objetivos estratégicos:

- Aumentar el acceso de las mujeres y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.
- Fomentar una imagen igualitaria y no estereotipada de las mujeres en los medios de difusión.

11. Desigualdades basadas en el género, en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente

Objetivos estratégicos:

- Lograr la participación activa de las mujeres en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles.
- Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible.
- Fortalecer o establecer mecanismos en los ámbitos regional, nacional e internacional para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en las mujeres.

12. Persistencia de la discriminación contra las niñas y violación de sus derechos

Objetivos estratégicos:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las niñas.
- Eliminar las actitudes y las prácticas culturales que perjudican a las niñas.
- Promover y proteger los derechos de las niñas e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial.
- Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional.

- Eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y la nutrición.
- Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.
- Erradicar la violencia contra las niñas
- Fomentar la conciencia de las niñas y su participación en la vida social, económica y política.
- Fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas.

2.1.2. OTRAS CONFERENCIAS

La labor de las Naciones Unidas para la defensa de los derechos de las mujeres ha continuado en otras Conferencias, como las siguientes:

➤ CONFERENCIA MUNDIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1993)

En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena se declaró que los derechos de las mujeres constituían derechos humanos, reafirmando la declaración de 1948 según la cual **los derechos humanos son universales e inalienables, y se rechaza el razonamiento que propugna la no aplicación de los derechos humanos a esferas "privadas" como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas.**

➤ CONFERENCIA INTERNACIONAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (1994)

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, propuso **eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra las mujeres.**

➤ CONFERENCIA INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (1994)

La Conferencia Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de Belém do Pará –Brasil- **se refirió expresamente al acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.**

➤ CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER Y EL DEPORTE (2002)

La Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá, llamó la atención sobre la invisibilidad y la **persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.**



Otras actividades, en el ámbito internacional, propiciadas por las Naciones Unidas, en las que han estado presentes las discriminaciones que sufren las mujeres, han sido:

DEBATE SOBRE MUJER, PAZ Y SEGURIDAD (2000)

El **Debate sobre Mujer, Paz y Seguridad**, celebrado en el seno del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, fue la primera ocasión en la Historia de la ONU en que el Consejo de Seguridad ha dedicado una **sesión entera a debatir las experiencias vividas por las mujeres en situaciones de conflicto y posteriores al conflicto y su contribución a la paz.**

En este debate se adoptó la **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas**, aprobada por unanimidad. En dicha Resolución se defendía la adopción de una perspectiva de género que incluye las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y reasentamiento, la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción post-conflicto.

Es el primer documento formal y legal del Consejo de Seguridad que exige a las partes en conflicto que respeten los derechos de las mujeres y apoyen su participación en las negociaciones de paz y en la reconstrucción post-conflicto.

En este mismo ámbito, **se aprobaron, en años posteriores, las resoluciones 1820 (2008), 1888 (2009), sobre la mujer, la paz y la seguridad.** Así como la **resolución 1889 (2009)**, relativa a la consolidación de la paz, dejando claro la obligación de los Estados Miembros y las instituciones de las Naciones Unidas de responder con decisión al problema. No puede haber más dudas de que la violencia sexual es un instrumento de los conflictos, de que prevenirla es un elemento esencial para la consolidación de la paz y de que se necesita el liderazgo de las mujeres para garantizar una paz sostenible.

Fuente: La violencia sexual como táctica de guerra y la resolución 1888 (2009) del Consejo de Seguridad. [Crónica ONU](#)

Por último, vamos a señalar la **resolución 1960 (2010)** que fortalece su acción en materia de lucha contra la violencia sexual en conflictos armados. Esta resolución, más allá de una simple declaración de principios, ofrece posibilidades reales de tomar medidas en aquellos casos de violencia sexual sistemática en contextos de conflictos armados.

El documento insta al Secretario General a adjuntar a sus informes anuales relacionados con las resoluciones 1820 (2008) y 1888 (2009) una lista de las partes responsables de violaciones y otras formas de violencia sexual en situaciones de conflictos armados. Esta lista podrá, a su vez, ser utilizada para definir el tipo de apoyo que las Naciones Unidas brindarán a las mismas.

Por otra parte, la resolución 1960 insta a las partes involucradas en conflictos armados a asumir un calendario de compromisos para luchar contra la violencia sexual, y requiere del Secretario General poner en marcha un mecanismo de seguimiento y control de dichos compromisos.

Además, este documento del Consejo de Seguridad insta al sistema de las Naciones Unidas a impulsar programas de formación en materia de prevención y combate de la violencia sexual destinados a asesores militares, a los cuerpos de mantenimiento de la paz, así como a militares y a personal de los cuerpos de policía.

Fuente: Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad. [ONU Mujeres](#)

II ASAMBLEA MUNDIAL SOBRE ENVEJECIMIENTO (2000)

El Plan de Acción aprobado por la **II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento**, celebrada en Madrid, proclama la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la legislación y los programas y políticas que se desarrollen.

Presenta el impacto diferenciado del envejecimiento en mujeres y en hombres, y situaciones específicas de las mujeres mayores en relación con la participación en la sociedad, la educación, el mercado de trabajo, el desarrollo rural, la pobreza, los sistemas de seguridad social, y las situaciones de emergencia, entre otras.

REUNIÓN DEL CONSEJO DE MUJERES LÍDERES DEL MUNDO, LA UICN Y EL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE DE FINLANDIA (2002)

Bajo el lema "**Mujeres Líderes y Ambiente**", el Consejo de Mujeres Líderes del Mundo, la UICN y el Ministerio del Medio Ambiente de Finlandia convocó una reunión a fin de establecer una posición común para la **Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible** (Johannesburgo, septiembre 2002) en torno a dos grandes temas: Globalización y ambiente, y pobreza, equidad y ambiente.

Dentro del primero, se vio el rol de las mujeres como productoras y como consumidoras y su derecho a la seguridad alimentaria y al acceso equitativo a los beneficios derivados de los recursos energéticos. En cuanto a la pobreza, la equidad y el ambiente, se analizó la **importancia de empoderar a las mujeres pobres para que participen en el proceso de desarrollo humano sostenible, la necesidad de establecer políticas de equidad de género en el sector ambiental y la obligación de asegurar los derechos de las mujeres en el uso sostenible de los recursos naturales.**

2.2. ORGANISMOS DE LAS NACIONES UNIDAS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Junto a las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante destacar la puesta en marcha de distintos organismos que trabajan en el seno de las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

A continuación, señalamos los más importantes:

A. ENTIDADES DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADAS A LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

ONU MUJERES

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, "la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer".

Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres.

La creación de ONU Mujeres forma parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto. Con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, fusionó y dará seguimiento al importante trabajo realizado por cuatro componentes del sistema de la ONU:

- División para el Adelanto de la Mujer (DAW).
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).
- Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI).

- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Las principales funciones de ONU Mujeres son:

- Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y
- hacer que el sistema de la ONU rinda cuentas de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro del sistema.

Fuentes:

[Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación](#)

[ONU Mujeres](#)

B. PROGRAMAS Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS QUE ABORDAN TEMAS DE GÉNERO Y EN MATERIA DE EMPLEO Y TRABAJO

ACNUDH. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

El **ACNUDH** garantiza el disfrute universal de todos los derechos humanos, con especial atención a los de las mujeres y niñas, dando manifestación práctica a la voluntad y la determinación de la comunidad internacional expresada por las Naciones Unidas.

Fuente: [Naciones Unidas](#)

PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD, está comprometido con hacer que la igualdad de género sea una realidad y, para ello, promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. Así, la estrategia de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de

trabajo de la organización, el empoderamiento de las mujeres y la equidad. La estrategia llama a que esta tarea sea trabajo de todos y todas y no únicamente responsabilidad de algunos y algunas especialistas y se apoya en tres pilares:

- Generación de capacidad, tanto a nivel de país como a nivel interno, para integrar los desafíos en materia de igualdad de género en todas las áreas temáticas como también en los marcos de cooperación con los países.
- Provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Apoyo a intervenciones específicas que benefician a las mujeres y extienden modelos innovadores como aquellos desarrollados y probados por ONU Mujeres.

Entre las prioridades del plan de acción en materia de género se encuentra:

- El monitoreo de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** a través de una perspectiva de género.
- La promoción de los presupuestos basados en consideraciones de género.
- La reducción de la incidencia del VIH entre grupos de mujeres vulnerables.
- La incorporación de la perspectiva de género en políticas macroeconómicas y en negociaciones comerciales.
- La promoción del empoderamiento de la mujer a través de la gobernabilidad democrática, la descentralización y la participación de la sociedad civil y a través del desarrollo de las capacidades de las mujeres mediante la capacitación, el compartir del conocimiento y la creación de redes.

Fuente: [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD](#)

UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNICEF ha establecido como prioritarias: la educación de las niñas, la salud de las adolescentes y de las mujeres y los derechos de las mujeres y las niñas. Asimismo, **UNICEF** aboga por iniciativas que den voz a las niñas y a las adolescentes, a través de programas educativos no convencionales que integren aspectos para la vida, la promoción de la no Violencia y la importancia de la equidad al compartir responsabilidades desde la infancia en la familia y en la

sociedad.

Fuente: [Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia](#)

UNFPA. Fondo de Población de las Naciones Unidas

El UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, es una agencia de cooperación internacional para el desarrollo que promueve el derecho de cada mujer, hombre, niño y niña a disfrutar de una vida sana, con igualdad de oportunidades para todos y todas. El UNFPA apoya a los países en la utilización de datos socio-demográficos para la formulación de políticas y programas de reducción de la pobreza, y para asegurar que todo embarazo sea deseado, todos los partos sean seguros, todos los jóvenes estén libres de VIH/SIDA y todas las niñas y mujeres sean tratadas con dignidad y respeto.

Fuente: [Fondo de Población de las Naciones Unidas](#)

OIT. Organización Internacional del Trabajo

Desde su fundación en 1919, la **OIT** ha estado comprometida con la promoción de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres y con la igualdad entre los sexos. La visión de la OIT sobre la igualdad de género, que coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos.

Esta visión está basada en el mandato de la OIT en materia de igualdad de género tal como ha sido expresado en numerosas Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, la principal instancia para la adopción de políticas de la OIT, así como en diversos Convenios internacionales del trabajo.

La Política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, que es ejecutada como parte del **Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15**, promueve dos líneas de acción: analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres en todas las iniciativas que se lleven a cabo, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](#)

C. ÓRGANOS INTERGUBERNAMENTALES Y ÓRGANOS ESTABLECIDOS EN VIRTUD DE TRATADOS

CSW. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946 como un órgano subsidiario del **Consejo Económico y Social** de la ONU (ECOSOC), formula directrices sobre actividades de mejora de la condición de las mujeres en las esferas económica, política, social, cultural y educativa. Asimismo, supervisa la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

Fuente: [ONU Mujeres](#)

CEDAW. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer

Es el órgano de vigilancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Comité lleva a cabo la interpretación y el análisis del alcance y significado de los artículos de la Convención y en el desarrollo de su actividad. Cuenta con la asistencia de la División para el Avance de la Mujer (DAW).

Fuente: [División para el avance de la Mujer](#)

Asamblea General

A partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Asamblea General es la responsable de elaborar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de evaluar las mismas.

Fuente: [Asamblea General de las Naciones Unidas](#)

2.3. ALGUNOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO IMPORTANTES EN LA MATERIA

La OIT es un organismo mundial de las Naciones Unidas encargado de elaborar y supervisar normativa internacional relacionada con el trabajo. En ella participan representantes de los Estados, de las organizaciones empresariales y de las personas trabajadoras. Se creó en 1919, como parte del Tratado de Versalles con el que acabó la Primera Guerra Mundial. Según el actual, Director General de la OIT, Juan Somavia "trabajar para la justicia social constituye nuestra valoración del pasado, y nuestro mandato para el futuro".

Para la OIT, dentro del objetivo de garantizar un trabajo digno para todas las personas, es clave la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En esta materia, la OIT se plantea cuatro objetivos que coinciden con los objetivos estratégicos de la organización:

- promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres;
- mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social;
- fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

En el ámbito de la OIT, se han firmado importantes convenios en materia de igualdad, como:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100),
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156),
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

También destacan resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la **Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad**.

Además, la política se puso en marcha mediante un **Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT**, aprobado por el Consejo de Administración de la Organización en noviembre de 1999.



Para consultar

Dentro de la OIT se han practicado auditorías participativas de género.

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](#)

La OIT cuenta con una Oficina para la Igualdad de Género.



Para consultar

Para conocer mejor el trabajo de la OIT en la materia.

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](#)

3. EL CONSEJO DE EUROPA Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1. CREACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONSEJO DE EUROPA

El Consejo de Europa es un organismo internacional de ámbito europeo, que fue fundado en 1949 por diez países y cuya sede está en el Palacio de Europa de Estrasburgo (Francia). Actualmente abarca a 47 Estados, por lo que en él participan todos los países europeos. Se compone de un Consejo de Ministros (los de Asuntos Exteriores de cada país), una Asamblea parlamentaria formada por representantes nombrados por los Parlamentos nacionales, una persona que ejerce la Secretaría general elegido por la Asamblea, un Congreso de representantes locales y regionales.

Es el organismo europeo más relevante en materia de derecho antidiscriminatorio, pues su actividad se centra en la defensa del Estado de Derecho, la democracia y los derechos humanos, valores esenciales para conservar la estabilidad europea, el crecimiento económico y la cohesión social.

También tiene como objetivo promover la toma de conciencia y favorecer el desarrollo de la identidad y diversidad culturales europeas, encontrar soluciones comunes a los retos que acechan a las sociedades europeas y consolidar la estabilidad democrática en Europa mediante el respaldo a reformas políticas, legislativas y constitucionales.

En su ámbito se firmó el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales el 4 de noviembre de 1950, al que le han seguido posteriormente doce Protocolos. España lo ratificó 4 de octubre de 1979.

Uno de los elementos más novedosos y destacables de este Convenio sobre derechos civiles y políticos, lo constituye el hecho de que la protección de los derechos y libertades fundamentales se le atribuye a una Comisión y a un Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

**Para consultar**

Para mayor información, puede consultarse su página oficial:

[Consejo de Europa](#)

Es fundamental no confundir este organismo con algunos propios de la Unión Europea, como el llamado "Consejo europeo" que reúne a los Jefes de Estado de los Estados miembros de la Unión.

Desde 1992, el Consejo cuenta con un Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres. Además, desde 1986, el Consejo de Europa ha llevado a cabo seis Conferencias ministeriales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las que se han aprobado una Declaración y una Resolución.

**Para consultar**

Contenido de estas Conferencias:

[Consejo de Europa](#)

Este es el logo del Consejo de Europa:



3.2. CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Este Convenio se inspiró en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Su texto (tras las últimas versiones derivadas del último Protocolo en 2010) se puede consultar en el siguiente enlace:

[Convenio Europeo de Derechos Humanos](#)

El artículo 14 del citado Convenio establece la prohibición de discriminación en estos términos:

"El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación".

Como garante de los derechos en él recogidos, este Convenio instituye el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo**. Está compuesto por un Juez o Jueza por cada Estado miembro. Atiende demandas de personas físicas, organizaciones no gubernamentales o grupos de particulares que se consideren víctima de la violación de uno de los derechos del Convenio o sus Protocolos por parte de alguno de los Estados firmantes. No debe confundirse con el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, con sede en Luxemburgo.

3.3. CARTA SOCIAL EUROPEA

Con posterioridad al Convenio sobre Derechos Fundamentales, el Consejo de Europa adoptó en 1961 la Carta Social Europea, un documento sobre derechos colectivos económicos y sociales. Fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980.

Recoge normas sobre los principales derechos en el ámbito laboral y de protección social y, de forma específica, de protección de categorías particulares como en el caso de las trabajadoras. En concreto, reconoce para las mujeres trabajadoras en relación con la maternidad, antes y después del parto, un descanso de una duración de 12 semanas como mínimo, un periodo de lactancia y establece la consideración de que el despido de la mujer durante el permiso de maternidad es ilegal. Además, contempla un mecanismo de control internacional para garantizar los compromisos y prevé, mediante un protocolo adicional, un sistema de reclamaciones de carácter colectivo.

4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UNIÓN EUROPEA

4.1. ORIGEN DE LA REGULACIÓN EN LOS TRATADOS FUNDACIONALES

Dentro del Derecho comunitario, hay textos de carácter vinculante y obligado cumplimiento para los Estados miembros de la Unión Europea y otros no vinculantes.

El derecho vinculante está integrado por los Tratados, los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones. Y entre los textos no vinculantes se encuentran las Recomendaciones, las Resoluciones, los Programas de Acción para la igualdad de oportunidades y, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada por el Tratado de Niza en diciembre de 2000 y cuya influencia se refleja en las tres últimas Directivas comunitarias antidiscriminatorias.

El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957 (**Tratado de Roma**) tenía como objetivo establecer un Mercado Común (una unidad de mercado) en el que resulta imprescindible la libre circulación de capitales, de mercancías y de personas.

Como en Francia por entonces ya existía una normativa laboral de equiparación salarial del trabajo de mujeres y hombres, este Estado luchó por incluir el mismo principio en la normativa europea constituyente. Y así, aunque este Tratado no contiene ninguna definición genérica del principio de igualdad, en el **artículo 119 del Tratado de Roma** se recoge el deber de cada Estado de garantizar la aplicación del "principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo", señalando al respecto que:

"Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o el sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo".

Así mismo, el art. 119, en su redacción original establecía que: "La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo".

Por otra parte, se ha dado una evolución en la Unión Europea, desde partir del principio de igualdad de trato (para mujeres y hombres) hasta llegar al de igualdad de oportunidades (implica un compromiso mayor para los Estados, de cara a erradicar las desigualdades entre los géneros y asegurar igualdad de oportunidades efectiva) y hasta la contemplación de la igualdad también como derecho fundamental. Por ello, también se pasa de hablar de una mera igualdad formal o legal a otra material y efectiva.

Dentro de la UE, las políticas de igualdad (estrategias políticas destinadas a lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres) han variado, pasando de ser políticas específicas dirigidas a aumentar la presencia y participación de las mujeres en áreas infrarrepresentadas, al llamado "mainstreaming de género" (según el concepto de Beijing de 1995), que suponía un enfoque integral y estructural. Hoy en día, se combinan ambos tipos de políticas.

4.2. PRIMERAS DIRECTIVAS

La primera directiva sobre igualdad de trato era la *Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos: la 75/117/CEE*. En ella, se recoge la obligación en ese ámbito de la "eliminación...de cualquier discriminación por razón de sexo". Según esta Directiva, se entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Existe una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de un sexo determinado, a menos que el objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificado y cuando los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios.

También con relación a esta igualdad retributiva, más tarde se elaboró la *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986* que también determina el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Recoge la posibilidad de hacer alguna excepción al principio de igualdad de trato.

De forma más amplia, debe citarse la *Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación de la Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional*. En ella, se recogía ya el concepto de "acción positiva diferenciadora", aunque no se mencionara expresamente el término. Esta Directiva fue actualizada en el año 2002, por *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002*. Esta define el acoso sexual y lo declara prohibido y se puntualiza en qué condiciones puede ser legítima una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo. Y define discriminación directa e indirecta.

Es importante también la *Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social*. Ese principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familia.

Más tarde, se elabora la *Directiva 86/613/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias*, así como sobre la protección de la maternidad. Y también la *Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social*.

Con relación a la maternidad y los permisos parentales, debe mencionarse la *Directiva 92/85/CEE* adopta las medidas mínimas de *protección relativas a la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia*, a quienes debe considerarse como un grupo aparte expuesto a riesgos específicos y también la *Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES*, que establece condiciones mínimas en relación con el permiso parental y la baja laboral por motivos de fuerza mayor. Este permiso es importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

También destaca la *Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los/as hijos/as*.

La *Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo* permite que la persona que vea vulnerados sus derechos a la igualdad de trato pueda en un proceso jurisdiccional verse amparada por la inversión de la carga de la prueba. Esta Directiva define las

discriminaciones indirectas por vez primera.

La *Directiva 97/81/CE* está dirigida a los trabajadores/as a tiempo parcial.

Ya después del Tratado de Ámsterdam, hay otro bloque de normas importantes. Así, puede citarse la *Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar*.

En cuanto a Directivas posteriores a Ámsterdam, destacan la *Directiva 2000/2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*, que "tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato"; y la *Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, que "tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato", ambas son muy similares, salvo por el objeto de la discriminación a combatir, sobre todo en lo que se refiere al concepto de discriminación, tipos y acción positiva y presentan novedades dignas de mención como la inclusión del concepto de discriminación directa junto a los de discriminación indirecta y acción positiva, además de recoger expresamente el acoso como discriminación.

La siguiente Directiva, la *2002/73/CE, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE 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*, sigue la misma

línea que las dos anteriores, pero de ésta cabe resaltar su aportación a la delimitación conceptual de los instrumentos del Derecho antidiscriminatorio. Define al igual que las anteriores, el acoso y lo conceptualiza como discriminación. También se recogen expresamente las definiciones de la discriminación directa e indirecta, sin olvidar la previsión aunque de forma implícita, de la acción positiva y la *Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*".

Así, en cuanto a bienes y servicios, puede mencionarse la *Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro*.

Por último, la *Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, refunde toda la normativa anterior en materia de igualdad.

4.3. EL TRATADO DE ÁMSTERDAM

El inicial Tratado de Roma ha ido reformulándose a través del **Acta única (1986)**, el Tratado de Maastricht o Tratado de la Unión Europea (1992) y el Tratado de Ámsterdam (1997).

Cuando se adoptó el Acta única, ya se habían aprobado casi todas las Directivas generales de aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Pero la aprobación en 1989 de la **Carta comunitaria de derechos sociales** avanzó en la formulación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, pero también el inicio de la ruptura de Reino Unido en el ámbito social (pues no la quiso firmar), no corregida hasta Ámsterdam. En esta carta, el Preámbulo considera que "para garantizar la igualdad de trato, es

conveniente luchar contra las discriminaciones en todas sus formas" (y menciona entre otras las basadas en el sexo). El apartado 16 de la Carta se dedica a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El **Tratado de Maastricht (1992)** establecía aun estatuto de ciudadanía de la Unión y avanzaba en materia social, aunque sin afectar mucho al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

En el **Tratado de Ámsterdam (1997)** supone un gran avance social. El nuevo artículo 3 de la versión consolidada del Tratado CE recoge la obligación de incorporar el "mainstreaming" al disponer, refiriéndose a todo el ámbito de actuación comunitaria:

"en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

Y el artículo 13, en la parte de Principios, establece por vez primera una habilitación constitucional "para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual". Así, se recoge el principio de igualdad en todas las acciones y políticas de la Unión.

Y la nueva reformulación del antiguo artículo 119, ahora renumerado como 141 establece que "cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor" (adición realizada por la jurisprudencia comunitaria). También este artículo contempla la posibilidad de adoptar por codecisión medidas para garantizar "la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y trabajo, incluido el principio de igualdad de remuneración para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor", así como "medidas que prevean ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de una actividad profesional por el sexo subrepresentado o para prevenir o

compensar las desventajas en la carrera profesional". Y atribuye al Consejo de la garantía del principio de igualdad de oportunidades en los asuntos de empleo y ocupación.

El **Tratado de Niza (2000) y el de Lisboa (2007)** no introdujeron reformas significativas en materia de igualdad.

Por último, la llamada **Constitución Europea o Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa (junio de 2004)** se estructura en torno a cuatro partes: la I en la se concretan los principales elementos sobre los que se construye la Unión Europea que se vislumbra tras su aprobación, la II que incorpora la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, la III relativa a las Políticas y el Funcionamiento de la Unión, y la IV, donde se recogen las Disposiciones generales y finales.

En su parte I, esta Constitución recoge, entre otros valores (la libertad, la dignidad, la justicia, la ciudadanía y la solidaridad), la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. Asume muchos Tratados y Declaraciones de derechos humanos previos y recoge la igualdad como un derecho fundamental en la Unión y también como principio para la aplicación de actos legislativos y ejecutivos, así como para las políticas de la Unión.

Para aprobarlo con valor vinculante hubo que esperar al Tratado de Lisboa, al fallar su proceso de ratificación inicial por los Estados.

4.4. OTRAS NORMAS NO VINCULADAS: III, IV Y V PROGRAMAS DE ACCIÓN COMUNITARIOS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **III Programa de Acción Comunitario** ya aludía a la transversalidad, en las políticas en pro de la igualdad de oportunidades. Pero es el **IV Programa** (1996-2000) el que recoge claramente ese principio, para

luchar por la igualdad dentro de las políticas generales, principio muy consolidado en la Conferencia Mundial de Pekín de 1995.

Por su parte, el **V Programa de Acción Comunitaria 2001 a 2005** (prorrogado hasta 2006) tenía por objetivos los siguientes:

- promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres;
- mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo así como la discriminación múltiple contra las mujeres;
- potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

Para lograr los objetivos mencionados, el programa apoyará la realización de las siguientes acciones:

- la sensibilización ante la problemática de la igualdad de oportunidades, dando publicidad a los resultados del programa mediante publicaciones, campañas y actos varios;
- el análisis de los factores y políticas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la recopilación de estadísticas, la realización de estudios, la evaluación del impacto en función del sexo, el empleo de instrumentos y mecanismos, la elaboración de indicadores y la difusión real de los resultados; también se incluirá la supervisión de la aplicación y ejecución de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de evaluar su impacto y eficacia;
- la cooperación transnacional entre los diversos agentes sociales, mediante la promoción del trabajo en redes y del intercambio de

experiencias a escala comunitaria.

Posteriormente, el **Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)** continuaba con la Estrategia de igualdad de 2001 a 2005. Se planteaba seis áreas prioritarias: independencia económica, conciliación de la vida privada y profesional, misma representación en la toma de decisiones, erradicación de todas las formas de violencia de género, eliminación de los estereotipos sexistas y promoción de la igualdad en terceros países.

4.5. CARTA DE LA MUJER

En marzo de 2010, la Comisión Europea ha hecho una Declaración en la que propone cinco ámbitos de actuación específica en favor de la igualdad entre mujeres y hombres:

- La independencia económica, que debe alcanzarse especialmente luchando contra la discriminación, los estereotipos en materia de educación, la segregación en el mercado laboral, el empleo precario, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres. La Comisión se compromete a garantizar la plena realización del potencial de la mujer y la utilización de todas sus competencias. Sus iniciativas deberán facilitar una distribución más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y permitir un aumento del empleo de calidad para las mujeres.
- Igualdad en el salario de hombres y mujeres (por el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor), que no se cumple en la UE. La Comisión se compromete a luchar contra las diferencias salariales haciendo uso de todos los instrumentos disponibles, incluidos los legislativos.
- La representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, ámbitos en los que siguen estando infrarrepresentadas respecto a los hombres, tanto en el sector público

como en el privado. La Comisión se compromete a trabajar por una representación más equitativa de las mujeres, especialmente mediante incentivos a nivel comunitario.

- El respeto de la dignidad e integridad de las mujeres, así como la erradicación de la violencia de género, incluidas las costumbres y tradiciones dañinas. Efectivamente, la Carta reafirma el compromiso de la Comisión con los derechos fundamentales. Sus iniciativas deberán ir encaminadas principalmente a eliminar las desigualdades en el acceso a la atención sanitaria y a erradicar toda forma de violencia de género. Podrá hacer uso de los recursos penales, dentro de los límites de sus competencias.
- La acción exterior de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe permitir el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles y democráticas. La Comisión se compromete a defender la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de sus relaciones con terceros países. Deberá emprender acciones de sensibilización, cooperación con las organizaciones internacionales y regionales competentes, y apoyo a los agentes estatales y no estatales.

4.6. ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE IGUALDAD

Muy basada en la Carta de la Mujer, en septiembre de 2010, la Comisión aprobó una Estrategia para el periodo 2010 a 2015, fundada en que la igualdad es uno de los cinco valores en que se apoya la Unión Europea.

En cuanto a la independencia económica, debe promover:

- la igualdad en el marco de la estrategia Europa 2020,
- La financiación de la UE;
- fomentar el trabajo autónomo y la creación de empresas por mujeres;
- evaluar los derechos de las personas trabajadoras en materia de

permiso parental por motivos familiares;

- evaluar los progresos realizados por los Estados miembros relativos a la oferta de guarderías;
- apoyar la igualdad en materia de inmigración y de integración de los inmigrantes.

Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende:

- estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones;
- apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad;
- establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial;
- procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados «no tradicionales», en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

En materia de toma de decisiones, la Comisión pretende:

- proponer iniciativas específicas para mejorar la situación;
- supervisar los progresos, en especial, en el sector de la investigación, para alcanzar el objetivo del 25% de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria;
- favorecer el incremento del número de mujeres en los comités y los grupos de personas expertas establecidos por la Comisión, con el objetivo de alcanzar al menos el 40% de mujeres;
- promover una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

En cuanto a dignidad y violencia de género, la Comisión va a:

- proponer un planteamiento global a escala de la Unión Europea para

luchar contra la violencia;

- velar por que la legislación europea en materia de asilo tenga en cuenta la igualdad entre los sexos;
- seguir las cuestiones de género en el ámbito de la salud.

Por último, con relación a la acción exterior de la UE, la Comisión:

- logrará que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los países candidatos y candidatos potenciales a la adhesión a la UE;
- aplicará el Plan de Acción sobre igualdad de trato y capacitación de las mujeres, en el marco de la cooperación al desarrollo (2010-2015);
- entablará un diálogo regular y un intercambio de experiencia con los países socios de la Política Europea de Vecindad;
- integrará las consideraciones de igualdad de trato en las operaciones de ayuda humanitaria.

Además, como cuestiones transversales, la Comisión prestará especial atención a:

- el papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres,
- promover las buenas prácticas en relación con los roles de hombres y mujeres en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura y el deporte;
- la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades;
- el gobierno y las herramientas de la igualdad sobre todo mediante la elaboración de un informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de contribuir al diálogo anual de alto nivel entre el Parlamento Europeo, la Comisión, los Estados miembros y las principales organizaciones implicadas.

El texto completo de la Estrategia puede consultarse en: [Eurolex](#)

4.7. INSTITUCIONES, PROGRAMAS Y HERRAMIENTAS DE LA UE RELACIONADOS CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD (ORGANISMOS ESPECÍFICOS, INICIATIVAS COMUNITARIAS Y FONDOS ESTRUCTURALES)

El *Instituto Europeo de la Igualdad de Género*, creado en 2006, pretende desde su conocimiento técnico ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a integrar el principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de sexo. También pretende informar a los ciudadanos de la Unión Europea (UE) sobre este tema. Busca analizar y recopilar datos, así como difundirlos y favorecer el intercambio de experiencias y el diálogo social.

En 2008, se crea adjunto a la Comisión Europea un *Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Su finalidad es instaurar un marco institucionalizado para facilitar la consulta regular con las instancias específicamente encargadas de promover la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

Por otra parte la Comisión Europea ha emitido una *comunicación sobre Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales para 2000-2006*, dirigida al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Su objetivo es animar a los Estados miembros a promover la utilización de los Fondos Estructurales para apoyar las acciones destinadas a eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres. **Fuente:** [Legislación Europea](#)

Uno de los Fondos Estructurales que más ha respondido a este principio ha sido el Fondo Social Europeo. Y lo ha hecho sobre todo mediante también la *Iniciativa Comunitaria EQUAL: lucha contra la desigualdad y la discriminación*

en el mercado de trabajo, que busca promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo.

Los Reglamentos del FEDER 6 y del FEOGA 7 contienen referencias a la igualdad entre hombres y mujeres, que constituye también un objetivo de las cuatro iniciativas comunitarias (2000-2006) EQUAL, Interreg III, URBAN II y Leader+.



Para consultar

Instituto de la Mujer. Antiguo Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2000).

Fuente: [Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales](#)

4.8. LA IGUALDAD EN LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA

La jurisprudencia ha sido fundamental para aclarar e interpretar conceptos contenidos en la normativa, como el de discriminación.

Las primeras Sentencias importantes versan sobre igualdad retributiva y, en concreto, sobre el concepto de retribución:

- **Sentencia de 8 de abril de 1976, caso Defrenne, AS 43/75**, sobre el artículo 119 del TCEE. Esta sentencia entiende que es necesario aplicar la igualdad salarial tanto para evitar efectos de dumping salarial de quien lo incumple respecto de quien lo respeta y para lograr el progreso social. También proclama el efecto directo de ese artículo. El Tribunal considera que existirá discriminación directa cuando exista identidad en el trabajo realizado por hombres y mujeres, y la retribución, de acuerdo con la definición que de la misma se establece en el art. 119, sea distinta. Además, el Tribunal reconoce la posibilidad

de que puedan existir discriminaciones indirectas, considerando el Tribunal que las mismas pueden proceder de «disposiciones de aplicación más explícitas.

- **Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., Sentencia de 31 de marzo de 1981 (As.C-96/80)**, en el que en relación con la retribución de los/as trabajadores/as a tiempo parcial, cuando ésta sea menor y careciendo de justificación afecte mayoritariamente a las mujeres trabajadoras, será considerado discriminación indirecta y por lo tanto prohibida en el ámbito comunitario.
- El tercer paso en el reconocimiento por el Derecho Comunitario de las discriminaciones indirectas, se produce como consecuencia del **caso Bilka-Kaufhaus Gmb v. Karin Weber von Hartz, Sentencia de 13 de mayo de 1986 (As C-170/84)**, donde el Tribunal considera, entre otras muchas cosas, que no es necesario que exista intención para que haya discriminación indirecta, reiterando que es de aplicación directa en estos supuestos el art. 119 TCEE.
- **Sentencia 9 de febrero de 1982, Garland British Mail Engineering, AS 12/81**, donde se define que la retribución comprende todos los conceptos pagados por una relación de trabajo.
- **Sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, AS 262/88**, que define que en ese concepto se incluirán incluso cantidades pagadas después de haberse extinguido la relación laboral.

Otro bloque importante lo constituye el de sentencias sobre el concepto de discriminación y de acción positiva:

- **Sentencia de 17 de octubre de 1995, Kalanke, Caso 450/93**, por la que se declararía contraria a la igualdad de trato una normativa nacional que concede preferencia a las candidatas femeninas sobre los masculinos que concurren a un proceso de promoción y tienen la misma capacitación. Esta sentencia dio lugar a una Comunicación de la

Comisión COM (96) 88 final, aclarando que el Tribunal de Justicia excluía sólo el sistema automático de cuotas, pues era necesario un sistema de cuota flexible que permita contemplar condiciones particulares que a veces conducirían a la excepción.

- Esa doctrina se corrigió en la **Sentencia de 11 de noviembre de 1997, caso Marshall C409/95**, donde sí se admitieron medidas estatales a favor de las mujeres. Pero para poder establecer una preferencia de contratación a favor de la persona candidata del sexo subrepresentado, siempre que éste tenga méritos equivalentes o casi equivalentes, se exige que las candidaturas sean objeto de un examen objetivo y tengan en cuenta la situación personal y singular de todos los candidatos.
- **Sentencia de 28 de marzo de 2000, caso Badock, C158/97**, que insiste en que no cabe una norma de preferencia automática.
- **Sentencia de 6 de julio de 2000, caso Abrahamsson, C-407/98**, no admite la presencia si hay una diferencia de méritos incluso pequeña.
- **Sentencia del caso de la Universidad de Gotenburgo**, que declara la preferencia de mujeres sobre hombres cuando las diferencias entre currículo profesional fueran considerables.

Por otra parte, otro grupo importante lo constituyen las sentencias sobre maternidad o protección de situaciones relacionadas con la conciliación, como la **Sentencia de 8 de noviembre de 1990, Caso 177/1988, Asunto Dekker**, donde una mujer no fue contratada por razón de su embarazo, algo que sólo a las mujeres puede ocurrirles, por lo que determina que se trata de una diferencia de trato por razón del sexo de la persona trabajadora, esto es, una discriminación directa. Luego la **Sentencia de 8 de noviembre de 1990, caso Hertz, Causa 179/88**, acota la protección por maternidad a la duración del permiso de maternidad.

5. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO NACIONAL: NORMATIVA Y POLÍTICAS

5.1. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN ESPAÑA: DE SU RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL A LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

5.1.1. CONSTITUCIÓN DE 1978 Y LA IGUALDAD COMO VALOR Y PRINCIPIO

La aprobación de la Constitución Española en 1978 supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico. Los principales artículos al respecto son los siguientes:

Artículo 1.1:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Además del valor superior, la igualdad se configura como un derecho fundamental en el **Artículo 14:**

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

No obstante, siendo consciente que la igualdad legal, la igualdad ante la ley, no tiene por qué traducirse directamente en una igualdad real de resultados entre mujeres y hombres, el **Artículo 9.2** señala que:

"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

La interpretación del derecho a la igualdad y no discriminación, conforme a la normativa internacional. Así, establece el **Artículo 10**:

"1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".

5.1.2. DESARROLLO LEGISLATIVO CONTRA LAS DESIGUALDADES

Por orden cronológico, se han ido aprobando estas leyes:

➤ **LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE)**

Su contenido será desarrollado en el Módulo 4, referido a empleo.

➤ **LEY SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO. (LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE)**

Su contenido ya ha sido tratado en el Módulo 1, epígrafe 7.1.

➤ **LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (LO 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE)**

Esta materia ya ha sido mencionada en el Módulo 1, epígrafe 6, y contará además con un Módulo específico (el 6).

➤ **LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LO 3/2007, DE 22 DE MARZO)**

Objeto, ámbito, finalidad de la ley, estructura y filosofía de la misma

Esta Ley responde en cierta medida a la obligación de transponer al ordenamiento español algunas directivas en materia de igualdad. En la Exposición de Motivos de la Ley se alude a la necesidad de "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres". El objetivo es, por tanto, avanzar hacia una igualdad "efectiva" que trascienda el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ya proclamado por el artículo 14 de la Constitución española.

Para lograr este objetivo, la ley de la igualdad imprime un cambio importante al enfoque con el que, hasta la fecha, había sido tratada la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra legislación nacional, incorporando a la persecución y sanción de las infracciones por discriminación, un nuevo carácter preventivo de esas conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido. La Ley pretende erigirse "en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres".

En su artículo 1, la Ley declara:

"1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

Y el apartado 2 establece que la Ley:

- Marca principios de actuación de los Poderes Públicos.
- Regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas.
- Prevé medidas destinadas a eliminar y corregir, en los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En el artículo 2 se determina el ámbito de aplicación de la Ley, disponiéndose que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo y que las obligaciones establecidas son de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

En el artículo 4, se recoge:

"La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".

Por tanto, desde la Ley de Igualdad este principio funciona como una regla general de interpretación y aplicación de las normas que interactúa con el artículo 3 del Código Civil, en el que se establecen los criterios de interpretación de las normas jurídicas.

Principios y conceptos legales de la Ley: igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas.

La Ley de Igualdad supone la primera definición legal de muchos conceptos que habían ido siendo acuñados por la normativa y jurisprudencia comunitarias, así como por la jurisprudencia constitucional española. Así, va definiendo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

"Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil" (Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007). Esta definición supone un importante paso de la igualdad formal a la material.

Discriminación directa e indirecta:

- 1. 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 otra en situación comparable.*
- 2. 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.*
- 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007).*

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

- 2. 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007).*

Acciones positivas:

- 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*
- 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley. (Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007).*

Tutela judicial de la igualdad

Para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no basta establecer principios de actuación de los Poderes Públicos y regular derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, es necesario también prever las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y su reparación; a tal efecto, la LOIEMH establece medidas destinadas a corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, así como a proteger el disfrute de los derechos de conciliación previstos en la ley orgánica.

El **artículo 10 de la LOIEMH** regula con carácter general las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y dispone:

"Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias".

Por su parte, el **Artículo 12** regula la **tutela judicial efectiva** estableciendo:

- "1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.*
- 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.*
- 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Para determinar la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, dicho artículo remite a las leyes procesales correspondientes, por lo que en el ámbito laboral hay que estar a lo dispuesto en el citado art. 12 y en la LPL, que en esta materia no ha sido modificada por la LOIEMH, y en la función pública a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Existen luego muchas previsiones de tutela específicas del orden social,

que se estudiarán en el Módulo 4.

Leyes que se ven afectadas por la aprobación de esta Ley

Son numerosas las leyes que se han visto modificadas por la Ley de Igualdad. Así, pueden citarse la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la que regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, la Ley de Enjuiciamiento Civil, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa la Ley General de Sanidad, la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la Ley General de Seguridad Social, etc.



Para consultar

Texto íntegro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

5.2. LEYES DE IGUALDAD AUTONÓMICAS

En las distintas Comunidades Autónomas, también se han ido aprobando Leyes de Igualdad. Así, antes de la estatal se han ido promulgando en:

- NAVARRA: Ley de la Comunidad Autónoma de Navarra 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, BOE de 15 de enero 2003.
- CASTILLA Y LEÓN: Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, BOE 24 de marzo 2003.
- PAÍS VALENCIÀ: Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE 8 de mayo de 2003.

- GALICIA: Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, BOE 21 de septiembre de 2004.
- EUSKADI: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, BOPV 2 de marzo 2005.
- BALEARES: Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, BOE 17 de octubre de 2006.

Y después de la estatal:

- GALICIA: Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, BOE 18 de mayo de 2007.
- CASTILLA Y LEÓN: Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, BOE 10 de noviembre 2007.
- ANDALUCIA: Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE de 13 de febrero de 2008.
- MURCIA: Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, BOE de 22 de julio 2008.
- CANARIAS: Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE de 18 de marzo de 2010.
- CASTILLA- LA MANCHA: Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, BOE de 12 de febrero de 2011.
- ASTURIAS: Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, BOE 4 de mayo de 2011.
- ASTURIAS: Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, BOE 4 de mayo de 2011.
- EXTREMADURA: Ley 8/2011, de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, BOE 13 de abril de 2011.



Para consultar

Estudio del Consejo General del Poder Judicial sobre la aplicación de la Ley de Igualdad, publicado en marzo de 2012.

Fuente: [Poder judicial](#)

5.3. LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En **1983** se crea el **Instituto de la Mujer** (Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer («BOE», nº. 256, de 26 de octubre de 1983). Tiene como finalidad primordial el cumplimiento y desarrollo de políticas encaminadas a promover las condiciones que posibiliten la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Además, se establecen dos líneas de actuación:

1. Impulsar la creación de programas y servicios de información, formación y atención a mujeres.
2. Fomentar actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

A lo largo de su historia, el Instituto de la Mujer ha destacado por sus iniciativas y actuaciones para apoyar el avance de las mujeres y la igualdad, y ha sido un referente para el feminismo, en todas las esferas en las que éste se desarrolla.



Para consultar

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

En la actualidad y tras la última reestructuración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Instituto de la Mujer ha quedado adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razón de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Los planes de igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia.

- El **primero de ellos (I PIOM)**, con un periodo de vigencia comprendido entre 1988 y 1990, pretendió asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de la igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta ese momento, en nuestra legislación; especialmente, en materia civil, laboral y penal.
- El **segundo (1993-1995) o II PIOM** tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real; es decir, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.
- El **tercero (1997-2000) o III PIOM**, aprobado en marzo de 1997, pretendió promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas, asumiendo Beijing.
- El **cuarto (2003-2006) o IV PIOM**, aprobado en marzo de 2003, quería seguir introduciendo la igualdad de género en todas las políticas de intervención, así como impulsar el avance de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que su presencia se muestra, todavía, insuficiente.

Más adelante, tras la aprobación de la LOIEMH, se aprobó el **Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)**, que se basaba en cuatro principios rectores (ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación) y doce ejes de actuación.

A partir de los informes de seguimiento, se llevaron a cabo las evaluaciones de dichos planes, con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el grado de ejecución de las acciones previstas y, por otro, las actividades que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado.



Para consultar

Evaluación por la COMPI del Plan Estratégico de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2008-2011 y propuestas para el Plan 2012-2015.

Fuente: COMPI.org

Está pendiente la aprobación del Plan Estratégico 2012-2015.



Para consultar

Ana Mato anuncia la presentación del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2015 en el primer trimestre de 2013. La ministra anuncia un proyecto de Real Decreto que regulará las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

5.4. ORGANISMOS INSTITUCIONALES Y HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD DE ÁMBITO ESTATAL Y AUTONÓMICO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

5.4.1. PRIMEROS ORGANISMOS Y HERRAMIENTAS

Como hitos importantes en lo estatal, en la VIII Legislatura, que comenzó en marzo de 2004, se creó la *Secretaría General de Políticas de Igualdad dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, a la que se adscribió el Instituto de la Mujer (existente desde 1986). Y esta Secretaría y el Instituto impulsaron la aprobación de dos leyes fundamentales en materia de igualdad: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (Módulo 6) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (LOIEMH) (epígrafe F de este punto).

En la IX legislatura (2008-2011) se creó el *Ministerio de Igualdad*, al que se adscribe el Instituto, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, correspondiéndole la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, la lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género.

En la actual legislatura, corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de cohesión e inclusión social, de familia, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad y de igualdad, así como de lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. (Artículo 1 del Real Decreto 200/2012).

Dentro de la estructura departamental del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad asume las competencias de la extinta Secretaría de Estado de

Igualdad y de parte de las de la Secretaría General de Política Social y Consumo, que también se suprime.

La **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades** asume la dirección del **Instituto de la Mujer**.



Para consultar

[Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

De acuerdo a la nueva estructura del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, de la **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad** dependen los siguientes órganos directivos, con rango de dirección general:

- La **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género**.
- La **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades**.
- La Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.
- La Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad.
- La Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Y se adscriben al Ministerio a través de esta Secretaría de Estado: el Instituto de la Juventud, el Consejo de la Juventud, la entidad gestora de la Seguridad Social y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

Por último señalar que la persona titular de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades asume la dirección del Instituto de la Mujer.



Para consultar

[Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad](#)

De la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dependen, los siguientes órganos:

- La **Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.**
- La **Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres.**
- La **Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.**

Además, **quedan adscritos** al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades:

- **El Instituto de la Mujer.**
- **El Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.**

La **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género** asume las competencias de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

Recordemos que la constitución de la **Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer** (Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo (B.O.E. de 8 de marzo) y el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** se deben a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (B.O.E. de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ambos han de impulsar la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de violencia de género.

Desde 2007, la Comisión Permanente del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se encarga de aprobar el **Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, en base a un sistema de indicadores y variables que ha permitido crear la base de datos del Observatorio.

En diciembre de 2011, se presentó el IV Informe, que consta de dos capítulos:

El Capítulo 1, lleva por título "Anuario estadístico de violencia de género". Está elaborado por la Subdirección General de Prevención y Gestión del Conocimiento sobre la Violencia de Género, y se divide en 16 apartados y un anexo con un resumen de datos para cada Comunidad Autónoma y provincia.

El Capítulo 2, lleva por título "Informe del Grupo de Trabajo de Investigación sobre la infancia víctima de la violencia de género". Este informe fue elaborado por el Grupo de Menores del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, integrado por personas expertas en violencia de género y violencia infantil procedentes de diferentes disciplinas y ámbitos y su objetivo es contribuir a la visibilización de la infancia como víctima directa de la violencia de género.



Para profundizar

IV Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer.

Fuente: [Observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer](#)

Existe, además, un *Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre). Este Observatorio tiene la finalidad de llevar a cabo un diagnóstico fiable y válido sobre los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, consecuentemente, evaluar las políticas planeadas con este fin. Sus objetivos se resumen en:

1. Recabar, analizar y difundir la información de forma periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales registrados.
2. Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos.



Para consultar

Fuente: Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
[Instituto de la Mujer](#)

También existe el *Observatorio Estatal para la Igualdad en el Emprendimiento*.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

Además, el *Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM)*, en sus inicios el Observatorio de la Publicidad Sexista, se creó en 1994 para dar cumplimiento a los compromisos legales, tanto europeos como nacionales, de fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres.

Se gestiona desde el Instituto de la Mujer y su objeto es analizar la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen

y, en el caso de que éstos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas.

**Para consultar**

Fuente: [Observatorio de la Imagen de las Mujeres](#)

Otra herramienta relacionada con la igualdad es el *Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial*. Del mismo se hablará en el Módulo 4.

También existe un *Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM)* creado como Comisión Interministerial de la que formaron parte el los extinguidos Ministerio de Sanidad y Consumo (actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social), a través del Instituto de la Mujer.

A través de este organismo se pretende contribuir a la consecución de la equidad en materia de salud, mediante la mejora del conocimiento de las causas y determinantes de la salud de la mujer, la promoción del debate acerca de cómo eliminar las desigualdades, la cooperación con otras instituciones, la formación y la investigación.

**Para consultar**

Fuente: [Observatorio de Salud de las Mujeres](#)

También existe el antes llamado *Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas* y ahora *Observatorio Militar para la Igualdad*.

**Para consultar**

Fuente: [Observatorio Militar para la Igualdad](#)

La *Unidad de Mujeres y Ciencia* fue creada dentro del extinguido Ministerio de Educación y Ciencia para favorecer la igualdad en aquellos ámbitos de la ciencia, la tecnología y la educación superior. Actualmente figura dentro del Ministerio de Economía y Competitividad.

La Unidad de Mujeres y Ciencia es el órgano encargado de poner en práctica el principio de transversalidad de género, o *mainstreaming*, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación. En cumplimiento del principio de transversalidad, la Unidad de Mujeres y Ciencia propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres.



Para consultar

Fuente: [Unidad de Mujeres y Ciencia](#)

5.4.2. ÓRGANOS CREADOS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado, se indican los órganos cuya creación recoge la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres** (Artículo 76). Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.
- **Unidades de Igualdad**. (Artículo 77). Estas Unidades estarán en todos los Ministerios y serán órganos directivos dedicados principalmente a: recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio, asesorar a los mismos en relación con su elaboración y asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

- **Consejo de Participación de la Mujer** (Artículo 78). Será un 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.



Para consultar

REAL DECRETO 1791/2009, de 16 de diciembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Orden IGD/2695/2010, de 4 de octubre, donde se proclaman las organizaciones y asociaciones de mujeres elegidas para ejercer las 20 vocalías que integran el Consejo de Participación de la Mujer en representación de las propias organizaciones y asociaciones de mujeres.

Fuente: [Mujeres Empresarias Org](#)

Noticia sobre su constitución: [Europapress](#)

El Instituto de la Mujer no sólo tiene un impacto significativo en la formulación de las políticas públicas de igualdad, sino que además, se convierte en el principal promotor de las instituciones de igualdad de ámbito autonómico. Así, a partir de 1988, año en el que se crean los primeros Organismos Autonómicos, se va desarrollando una red de estructuras administrativas análogas al Instituto de la Mujer en las diferentes Comunidades Autónomas que permiten disponer en cada una de ellas de recursos económicos y humanos propios destinados a desarrollar políticas de igualdad.

Cada Organismo Autonómico de Igualdad tiene distinta denominación y estructura que viene determinada por el propio desarrollo de la Comunidad Autónoma a la que pertenece.



Para consultar

Organismos Autonómicos

Puedes consultar toda la información sobre las Comunidades Autónomas en materia de Igualdad.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

Por último, en el ámbito local, la referencia a las políticas de igualdad ha estado ausente de textos tan fundamentales para la regulación de la convivencia en la esfera pública como lo son la *Ley Reguladora de Bases de Régimen Local (1985)*, donde sólo se alude (Art.28) a la complementariedad de la labor compartida con otras administraciones en "la promoción de la mujer". Además, en el *Pacto Local de 1999*, se excluye la materia de "mujer" de las competencias municipales, dejándola solo como autonómica. Tampoco se ha recogido en la *Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local (2003)*, ni en el *Libro Blanco para la Reforma del Gobierno Local*, dado a conocer en 2005 con el ambicioso objetivo de servir de plataforma para la mejora de los gobiernos municipales que cristalizaría en una nueva Ley Básica del Gobierno y la Administración Local, que no ha llegado aún a ver la luz.

En cuanto a la historia de los organismos de igualdad locales desde la aprobación de la Constitución, empiezan poco a poco a crearse centros asesores de mujer. Y desde 1980, aunque con diferentes ritmos en cada Comunidad Autónoma, se van creando las primeras concejalías de mujer que ponen en marcha o promueven en otras áreas los servicios especializados para mujeres en los ámbitos social, psicológico y jurídico. La implantación también variaba según la dimensión del municipio.

En los municipios mayores de 50.000 habitantes el trabajo que se realizaba fundamentalmente desde las áreas y concejalías de Mujer se vio

reforzado en la medida en que desde otras instancias administrativas se crearon organismos de igualdad y se planificaron marcos de trabajo. Es en ellos donde, a partir de 1990, se empezaron a aprobar Políticas Específicas de Igualdad entre mujeres y hombres. Se aprobaron planes municipales de igualdad apoyados en ocasiones por otras administraciones locales como diputaciones, cabildos o consejos insulares o comarcales.

Junto a los planes generales (que trataban de abordar las diferentes áreas de intervención de la Administración Local), se realizaban planes sectoriales (fundamentalmente de empleo, violencia contra las mujeres, de conciliación entre las responsabilidades familiares, personales, sociales y laborales, etc.) o programas y actuaciones más o menos estables o puntuales.



Para consultar

Entes locales

Como guía de actuación, puede consultarse el *Documento marco para la gestión de políticas locales de igualdad*, FEMP; 2006.

Fuente: [Federación Española de Municipios y Provincias](#)

Y también la [Guía para elaborar Planes locales de Igualdad](#) publicada por IM y FEMP en 2005.

6. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA TUTELA JURISDICCIONAL: EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PARIDAD, ASÍ COMO SENTENCIAS RELEVANTES

Para poner en práctica...



¿Conoces alguna sentencia que haya definido la discriminación indirecta?



¿A partir de cuándo se han pronunciado nuestros tribunales sobre el trabajo nocturno de las mujeres?

En España, ha sido importante la labor del Tribunal Constitucional en materia de jurisprudencia sobre igualdad y no discriminación. En ese sentido, pueden citarse estas sentencias:

- **Sentencia Constitucional 114/1983, de 6 de diciembre, BOE 11-1-1984.** "Cuando las situaciones no son idénticas, la desigualdad en el tratamiento legal resulta lícita y admisible".
- **Sentencia Constitucional 103/1983, de 22 de noviembre (BOE, suplemento de 14-12-1983):** sobre derecho a la pensión de viudedad de los viudos. Se considera que la regulación previa, que concedía la pensión de manera automática a las viudas y condicionada a la acreditación de necesidad para los viudos, vulnera el derecho de igualdad.
- **Sentencia Constitucional 98/1985, de 29 de julio (BOE 14-8-1985).** "El Artículo 9.2. de la Constitución puede actuar como principio matizador de la igualdad formal consagrada en el Artículo 14, permitiendo regulaciones cuya desigualdad formal se justifica en la promoción de la igualdad material".
- **Sentencia Constitucional 128/1987, de 16 de julio (BOE Suplemento 11-8-1987):** sobre prestaciones de Seguridad Social

por guardería. "La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características por el sexo (y, cabe afirmar en la mayoría de las veces, por la condición femenina) y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aun cuando establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar un tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas". A partir de esta Sentencia, el Constitucional hace un examen crítico de las normas falsamente protectoras de las mujeres y reconoce la constitucionalidad de las acciones positivas, haciendo reconocimiento y aceptación de la jurisprudencia comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres.

- **Sentencia Constitucional 145/1991, de 1 de julio (BOE Suplemento, 22-7-1991), sobre limpiadoras del Hospital Gregorio Marañón:** Hace una recepción plena de la jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación indirecta por razón de sexo: "... Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación para incluir no solo la discriminación directa, o sea, de un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tiene sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo".
- **Sentencia del Constitucional 216/1991, de 14 de noviembre (BOE Suplemento 17-12-1991), sobre acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas:** entiende que las medidas supuestamente protectoras hacia las mujeres como la prohibición de su acceso a las Fuerzas Armadas vulnera el principio de igualdad.

- **Sentencia Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre (BOE Suplemento 19-1-1993), sobre derecho a ocupar plaza de trabajador minero en HUNOSA.** "La consecución del objetivo igualitario entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un derecho "desigual desigualitario", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer". Esta sentencia entiende justificadas las medidas destinadas a la protección de la mujer trabajadora por embarazo o maternidad, pues son los factores que principalmente permiten introducir diferencias de trato para la protección de la mujer. Sin embargo, en otros casos, la protección de la mujer y su salud en función de su sexo han de mirarse con cautela y desconfianza pues pueden vulnerar la igualdad y así ocurre con las normas que prohibían el trabajo de las mujeres en las minas o nocturno que, al igual que había hecho la jurisprudencia comunitaria, se declaran contrarias al principio de igualdad.
- **Sentencia Constitucional 3/1993, de 14 de enero, BOE Suplemento 12-2-1993, sobre Ley General de Seguridad Social.** "En la perspectiva del Artículo 9.2, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer...".
- **Sentencia Constitucional 58/1994, de 28 de febrero, BOE Suplemento 24-3-1994, sobre diferenciación retributiva en la empresa Antonio Puig SA:** Da cabida a la jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación salarial. El esfuerzo físico, en cuanto rasgo de la actividad humana que puede proyectarse sobre una determinada tarea, puede ser tomado en consideración, pero su clara falta de neutralidad, por el diverso impacto que produce en ambos sexos, requiere de los órganos judiciales un especial rigor al estimar las alegaciones y pruebas en este sentido por parte de quien pretenda defender su virtualidad para justificar una diferencia retributiva. En virtud de ese rigor, sólo sería posible la

admisión de criterios de esta naturaleza si se acreditase de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea, o bien que se trate de un elemento esencial en ésta, siendo preciso, aun en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar.

- **Sentencia Constitucional 286/1994, de 27 de octubre, BOE Suplemento 29-11-1994 (Galletas Fontaneda):** recoge el principio de no discriminación salarial no solo por igual trabajo, sino por trabajo de igual valor, aludiendo a la jurisprudencia comunitaria. No es suficiente con constatar que se realizan tareas desiguales. Es preciso comprobar que dicha desigualdad no enmascara la infravaloración de trabajos de igual valor; esto es, que no se basa en el mayor valor atribuido al trabajo realizado por el sector masculino de la producción. De otro lado, en esa valoración del trabajo, se han de tener en cuenta criterios de evaluación que, por sí mismos, no sean discriminatorios. Deberá evidenciarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros, basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros. Todo ello porque la prohibición de discriminación por razón de sexo se ignora también cuando se produce una hipervaloración de trabajos en los que se han tomado en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos.
- **Sentencia Constitucional 317/1994, de 28 de noviembre, BOE Suplemento 28-12-1994 (indemnización por ruptura de contrato laboral con ocasión de matrimonio de la mujer):** como criterios para delimitar si una medida es falsamente protectora o una acción positiva legítima, se establece el criterio de que la diferencia no anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato de las mujeres en el empleo y que no tienda a perpetuar estereotipos ya superados, como que el cuidado de los hijos e hijas corresponde sólo o preponderantemente a las madres. La sentencia considera la medida estudiada discriminatoria, pues produce como resultado la pérdida de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, pues incentiva la interrupción de la carrera profesional de la mujer, que queda irremediabilmente cortada hasta que devenga «cabeza

de familia», y potencia la desocupación femenina, así como la menor integración de la mujer en el mundo del trabajo. En segundo lugar, claramente ha perdido su razón de ser en una sociedad como la actual, y en un ordenamiento que propugna como valor superior el de igualdad (art. 1 C.E.), prohíbe la perpetuación o fomento de la desigualdad discriminatoria siquiera sea a través de medidas indirecta.

- **Sentencia Constitucional 41/1999, de 22 de marzo, BOE Suplemento 27-4-1999, Fasa-Renault:** Establece conexión entre los artículos 14 y 24 de la Constitución, amparando situaciones como las producidas en la empresa FASA-Renault de Valladolid y Palencia en la contratación, en cuanto acceso al empleo, obligando a la empresa empleadora a usar un criterio neutro y a evitar los aparentemente neutros que supongan una discriminación indirecta o impacto adverso en uno u otro sexo.

Las cifras hablan...

%

En el mundo, las mujeres suelen tener una situación más precaria en el mercado laboral, cobrando en general una retribución por hora inferior en un 17 por ciento inferiores a la de los hombres.

%

En el ámbito mundial, en 1995 las mujeres ocupaban un 11,3 por ciento de los escaños de las cámaras única o baja del parlamento, cifra que ha subido al 19,1 en 2010, lo que supone una subida de aproximadamente un 8 por ciento en quince años.

%

Se ha utilizado cada vez más la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer como marco para la acción de promoción de los derechos humanos de las mujeres. Los Estados han hecho progresos a la hora de hacer reformas legales, mejorando la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley. Sin

embargo, la meta de lograr la ratificación universal de la Convención para el año 2000 no ha sido alcanzada; hasta junio de 2010 había 186 Estados parte del tratado y 99 Estados parte del Protocolo Opcional de la Convención sobre el derecho a petición.

%

Entre las mujeres de entre 15 y 44 años, los actos de violencia causan más muertes y discapacidad que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y la guerra combinados.

%

Las mujeres representan casi los dos tercios de los 775 millones de personas adultas y jóvenes analfabetas del mundo.

Fuente: [ONU Mujeres](#)

%

En 2009-2010, última estadística publicada a diciembre de 2012, las mujeres españolas dedicaban una media diaria de 4 horas 7 minutos al hogar y la familia y 2 horas 9 minutos al trabajo remunerado, mientras que los hombres empleaban una media de 1 hora 54 minutos y 3 horas 25 minutos respectivamente. En cuanto al tiempo libre, las mujeres dedicaban una media de 4 horas 32 minutos y los hombres de 5 horas con 23 minutos.

Fuente:

[Mujeres en Cifras, del Instituto de la Mujer, 2012](#)

Cierre con perspectiva...

“El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos –la subordinación legal del uno al otro- es intrínsecamente erróneo y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano; y debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”.

John Stuart Mill (1806-1873), quien, junto a su mujer Harriet Taylor Mill (1807-1856), publicó *El Sometimiento de la Mujer* en 1869.