



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 2015-2016
Convocatoria: MARZO

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE WORKPLACE

Realizado por el alumno/a Dña. Aida García Estévez

Tutorizado por el Profesor/a D. Brais C. Iglesias Osorio

Departamento: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ÁMBITO HISTÓRICO-SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA.....	5
2.1. Historia de la Mujer Trabajadora.....	5
2.1.1. Condición femenina en España en el siglo XIX.....	6
2.1.2. España en el siglo XX.....	7
2.1.3. Representación y Participación de la Mujer en la vida Política.....	10
3. ÁMBITO NORMATIVO.....	11
3.1. Normativa de Ámbito Internacional.....	11
3.2. Normativa de Ámbito Europeo.....	12
3.3. Normativa de Ámbito Nacional.....	16
4. DISCRIMINACIÓN POSITIVA.....	21
5. IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES: PLANES DE IGUALDAD Y ORGANISMOS REGULADORES.....	25
5.1. Organismos Reguladores.....	25
5.1.1. A nivel Estatal.....	25
5.1.2. A nivel Autonómico.....	26
5.2. Actuaciones.....	28
5.2.1. Nivel Estatal.....	28
5.2.2. Nivel Autonómico.....	32
5.3. Políticas Activas y Pasivas.....	33
5.3.1. Incentivos al Empleo Privado.....	33
5.3.2. Formación de Trabajadores Ocupados y desempleados.....	34
5.3.3. Evaluación de las Políticas.....	35
5.3.4. Efectividad de los Tipos de Políticas Activas de Empleo.....	36

5.3.5. Políticas Activas de Empleo en España.....	36
6. PROMOCIÓN INTERNA.....	39
6.1. “ <i>Laberinto de Cristal</i> ”.....	39
6.2. Empleo Femenino.....	40
7. DESIGUALDADES SALARIALES.....	41
7.1. El Capital Humano y la Discriminación de sexo en el mercado laboral.....	41
8. CONCLUSIONES.....	43
9. BIBLIOGRAFÍA.....	45
10. ANEXOS.....	47

RESUMEN

Este trabajo de fin de grado trata de realizar un análisis del contenido de la regulación en materia de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujer, centrándose en el ámbito laboral.

Analizo los antecedentes de la historia de esta normativa, y todo lo que ha ido sucediendo hasta la actualidad, viendo normativa internacional, europea y estatal. He estudiado también los planes de igualdad y organismos reguladores de los mismos existentes en España.

Por otro lado, explicaré la diferencia entre Discriminación positiva y Acción positiva, y cuáles han sido llevadas a cabo para lograr esta igualdad de sexo.

Por último, me centraré en el análisis de la promoción interna y desigualdades salariales existentes entre hombres y mujeres.

ABSTRACT

This paper is an analysis of the content of the regulation on Effective Equality of Men and Women, focusing on the workplace.

I have presented a general overview of the historical legislation on this topic at international, European and national level, as well as the equality plans and regulatory bodies existing in Spain.

On the other hand, I explain the difference between positive discrimination and positive action, and which of them have been performed to achieve this equality of sex.

Finally, I will focus on the analysis of existing internal promotion and wage inequalities between men and women.

1. INTRODUCCIÓN.

El desarrollo de la mujer en el ámbito laboral a lo largo de la historia ha sido escaso, o prácticamente nulo. Ya que aquellas que han logrado la incorporación laboral, han sido en muchos casos, en condiciones y salarios inferiores.

A lo largo de nuestra historia se ha intentado combatir con esta discriminación, produciéndose una evolución desde las primeras normas que protegían el trabajo de la mujer, corrigiendo su inferior forma física o su maternidad. Hoy en día se produce una incorporación masiva de la mujer al trabajo, debido a una mayor igualdad entre sexos. Se tiende más a la igualdad de trato y respeto de la dignidad de la persona.

El artículo 14 de la CE dice así: "***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.***" Vemos aquí una garantía del principio de igualdad, tanto frente al legislador como frente quienes apliquen el Derecho.

El pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley, la proclamación de ese derecho y la prohibición de discriminar, establecidos en la Constitución y aplicados por la jurisprudencia, ha significado un paso decisivo que era preciso y demandado por la sociedad, combatiendo cualquier forma de desigualdad y promoviendo la igualdad real entre hombres y mujeres.

Según explican M. Álvarez de la Rosa y M.C. Palomeque López, en el largo camino de la regulación del trabajo femenino, se distinguen tres vías:

1. Protección de la mujer trabajadora.
2. Consecución del principio de paridad entre trabajo de hombre y mujer (salarios y promociones)
3. Normas planteadas para corregir la discriminación, aunque puedan ser de acción positiva, promocionando a la mujer.

La igualdad de trato y de oportunidades es un principio informador del ordenamiento jurídico, que tiende a hacer efectivo ese derecho para cualquiera que se encuentre en el territorio español. Tanto en el empleo público como en el privado se garantiza el acceso al empleo, formación y promoción profesionales, y a la igualdad en las

condiciones de trabajo.¹

Desde la perspectiva política, será necesaria redacción y seguimiento de un Plan estratégico de igualdad de oportunidades. Las medidas de acción positiva realizan una política de inclusión social para quienes presenten diferencias deficitarias.

Existe un programa de mejora de la empleabilidad de las mujeres, promoción de la igualdad en la negociación colectiva, incluyendo acciones positivas. Lucha contra la discriminación en el trabajo, el sexo no puede ser factor determinante en la definición, de categorías y grupos profesionales.

En referencia a salarios, deberán quedar fijados sin discriminación por razón de sexo, y la conciliación de la vida familiar y laboral debe permitir, que se involucre activamente el hombre en cuanto a jornadas, vacaciones, permisos, causas de suspensión de contrato, etc.

En este trabajo intentaremos analizar las discusiones que han suscitado a lo largo de la historia las diferencias entre hombres y mujeres, y contextualizarlas en el actual mercado laboral, para observar, si a día de hoy, todavía siguen existiendo tales diferencias.

2. ÁMBITO HISTÓRICO-SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA

2.1. Historia de la Mujer Trabajadora

Antes de comenzar a explicar toda la normativa existente hasta la fecha sobre igualdad entre hombres y mujeres, es necesario realizar un breve recorrido por la historia, para poder situarnos social, económica y políticamente.

Fray Luis de León, autor del renacentismo moderado español, escribió en 1583, “*La perfecta casada*”, se trata de un tratado sobre la división del trabajo, donde la mujer ocupa un lugar subordinado, detrás de un velo que ocultaba la relación de dominación a la que era sometida realmente. La figura de la mujer estaba fuera de cualquier foro público, de la política, administración de bienes y formación y cultura. Su única labor en la sociedad era la de transmitir valores morales, administrar la economía familiar, criar y educar a los hijos, y siempre bajo la supervisión del marido, a quien debía entregarse, apoyar y obedecer. Lo que

¹ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y PALOMEQUE LÓPEZ, MC.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, pp. 534-538.

reflejaba Fray Luis de León en su libro, ha venido siendo el modelo infranqueable de la mujer en España hasta mediados del siglo pasado.²

2.1.1. *Condición femenina en España en el siglo XIX*

La historia de la lucha de la mujer comienza con los grupos feministas, debido a que han sido los impulsores del cambio social hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y a que han otorgado a la figura de la mujer recursos necesarios para cambiar la historia y sus necesidades. Estos grupos han llegado a lograr la inserción de mujeres en el ámbito político, económico, académico, administrativo, cultural, etc.

El movimiento feminista tuvo lugar en dos etapas:

1. Mediados del siglo XIX hasta los años 20 y 30 del siglo XX
2. Desde los años sesenta hasta los ochenta, a la cual se la conoce como segunda ola del feminismo.

España fue tardía a la hora de la lucha feminista, cuando otros países ya estaban consiguiendo mejoras, en España comenzaba a verse algún movimiento. Este desfase cronológico fue debido a un desarrollo industrial pobre que impedía la existencia de una clase media progresista; el modelo liberal que fue impuesto después del Antiguo Régimen y caracterizado por la debilidad del sistema representativo parlamentario; la Iglesia Católica, en la que las mujeres participaron adquiriendo experiencia administrativa y organizativa, que más adelante les llevará a la seguridad en la actuación pública y confianza en sí mismas.

Estas condiciones unido a las altas tasas de analfabetismo femenino y escaso acceso al mercado laboral que desprendía la época, propiciaron ese retraso en la formación de grupos feministas en España.

Después de la I Guerra Mundial, se dan ciertos cambios en la demografía, y la insuficiencia económica, que propician el acceso de la mujer de clase media al trabajo y formación académica. La mujer comienza a ser consciente de su situación, se dan cuenta de la precariedad social, legal y

² LEÓN, L.: *La Perfecta Casada*, Estudios Preliminar, selección y notas de Mercedes Etreros, Madrid, 1987.

profesional en la que se encuentran.

En España, el feminismo optó por centrarse más en la situación social que en la política. Se imponía un sistema liberal basado en el tiranía, corrupción y fraude electoral, creando un clima de desconfianza entre los ciudadanos, haciendo que muchos grupos sociales quisieran alejarse del ámbito político del país. Según señala Mary Nash (1989), citada en Fernández M. A. (2008), la consecuencia de esa desconfianza más la diferenciación existente entre sexos, que sigue manteniendo que la mujer es un ser diferente al hombre, divide el trabajo por género, donde la mujer queda confinada al trabajo del hogar y la maternidad.³

Cabe decir que, de esta división o diferenciación, se obtuvo algo positivo, se logró articular unas reivindicaciones tanto sociales, como civiles, para que las mujeres pudieran optar a la formación y el trabajo remunerado.

2.1.2. *España en el siglo XX*

A comienzos de siglo, en el año 1909, debemos hacer mención a la escritora catalana Dolors Moserdà, quien habló del feminismo y su significado en un libro dedicado a ello, rechazando la definición internacional, y haciendo referencia a una reforma del catolicismo y las corrientes nacionalistas conservadoras. En su libro, deja claro la importancia que tiene la figura de la mujer en la socialización cultural y la necesidad de que futuras generaciones tengan acceso a la educación.⁴

Por otro lado, a nivel nacional, tiene lugar la creación de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME) en el año 1918. Su presidenta María Espinosa de los Monteros, quiso reclamar las creencias de la patria, ante las distintas demandas de las comunidades.

Dos años más tarde, en 1920, la ANME no solo luchará por el cambio social, sino también político. Comienzan a reclamar una revisión de la legislación que recluía a la mujer al hogar y la familia, y a exigir la participación de éstas en la vida política, en representación de los intereses femeninos.

³ NASH, M.: *Control Social y Trayectoria histórica de la mujer en España*, en BERGALLI, R. y MARI, E., *Historia ideológica del control social*, España-Argentina, Barcelona, 1989.

⁴ MOSERDÀ, D.: *Estudi Feminista (orientaciones per a la dona catalana)*, Barcelona, 1909.

Cabe hacer mención de algunas figuras del movimiento feminista en España, como Carmen Burgos, Margarita Nelken, María Martínez Sierra, o Clara Campoamor, quien, en 1931, defendió el sufragio femenino en el debate de las Cortes creadoras de la República.

Durante el periodo que permaneció la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), se concedieron algunos derechos de carácter limitado a la mujer, para asegurarse su gratitud, y lograr sus objetivos.

En la Constitución de la II República (1931-1936), se incluyen normativas en materia de igualdad de derechos civiles y políticos, con la intención de modernizar el país con un modelo democrático y de igualdad.

En cuanto se logró el sufragio femenino, comienza a debilitarse el movimiento feminista, muchas de sus integrantes se incorporan a partidos políticos, con el objetivo de conseguir mayores beneficios para la mujer. Comienza así, una lucha entre partidos por contar con el mayor número posible de mujeres entre sus integrantes y como consecuencia la creación de partidos políticos transitorios, que carecían de ideología, integrado solamente por mujeres para luchar por su causa.

Con la etapa franquista (1939-1975) son muy pocas las mujeres capaces de especular sobre los derechos de la mujer, es por ello que debemos nombrar a María Campo, autora de *“La secreta guerra de los sexos”* en 1948 o algunas religiosas que constituyeron asociaciones universitarias basado en el feminismo cristiano. Su objetivo principal era que mujeres de grupos de la oposición tomaran conciencia y trazaran un plan de acción.

Durante los años setenta, surgen algunos elementos que revivirán el feminismo, como las aportaciones del marxismo o el concepto de género y conciencia de la lucha de la mujer, que conseguirán crear una opresión entre mujeres de toda la sociedad, sin importar clase, raza o creencias. Nos encontramos en una etapa de crecimiento económico en España, que empieza a dejar hueco para la mujer en el ámbito laboral, gracias al incremento del turismo, la emigración y la expansión cultural y educativa, llegando textos sobre el movimiento feminista que había tenido lugar en otros países. La consecuencia que tuvo este paso hacia la igualdad fue un

descenso en las tasas de natalidad.

Llegamos al año 1975, finalizando la etapa franquista y año señalado por la ONU como el **Año Internacional de la Mujer**. Nace en Madrid una Plataforma de Organizaciones de Mujeres, creadora de las Jornadas por la Liberación de la Mujer, En estas jornadas se reivindicó la eliminación de la pena por adulterio femenino, la legalización del divorcio, anticonceptivos y la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Es en este año también cuando desaparece la **Licencia Marital**, que se trataba de un permiso que la mujer necesitaba, firmado por su marido, para poder firmar contratos de trabajo, cobrar salario, sacar el carnet de conducir, pasaporte, intervenir en cuentas bancarias, etc.

En los años posteriores tienen lugar varias Jornadas por la liberación de la mujer, en diferentes ciudades de España, como Barcelona (1976) o Granada (1979). Llevando a un deterioro de las relaciones, que acabará en ruptura, debido a las diferentes ideologías existentes dentro de los grupos feministas en una España que se encontraba en plena etapa de transición democrática. También tiene lugar, en el año 1978 la Constitución Española, por la que se garantiza la no discriminación legal por razón de sexo (14) o en el matrimonio (32), o en cuanto al trabajo (35).

El sexo masculino continua sin mostrar ningún tipo de interés por las reivindicaciones de las mujeres dentro de los diferentes partidos políticos, obligándolas a crear organizaciones autónomas, como ejemplo, el Colectivo Feminista de Madrid, o en el ámbito político la Asociación Democrática de la Mujer. Aunque no se lograron grandes hazañas, la mujer continuó al margen de la participación política.

En 1980 nace el Estatuto de los Trabajadores que declara nulos los reglamentos y disposiciones discriminatorios en materia de empleo. En los años siguientes de la década de los ochenta, se logra la modificación del Código Civil en la normativa sobre matrimonios, y el procedimiento a seguir para su anulación, separación o divorcio. Y nace un artículo en el Código Penal por el que queda consentido el aborto en ciertos casos regulados en la misma.

En la última década del siglo XX, los años noventa, las mujeres iban perdiendo el interés por la vida política y la lucha por conseguir la igualdad. Tan solo el 3,2% formaban parte de un partido.

2.1.3. *Representación y Participación de la mujer en la vida Política*

Esta participación se puede empezar a ver desde el año 1977, cuando se legalizan los partidos políticos. En ese año la representación femenina en el Senado fue del 2,4%. En elecciones de años posteriores aumenta la participación femenina al 6%. En 1987 es el PSOE el partido que lanza la propuesta de contar con un 25% de presencia femenina en el partido, aumentando así el número de mujeres afiliadas a un partido a niveles autonómicos.

Estas cuotas con el paso de los años fueron en aumento, y tuvieron un resultado positivo, ya que, en las elecciones de 1989, aumento el número de mujeres candidatas al Congreso en un 1,5% con respecto de las elecciones anteriores. Y en el Senado un 8,9%.

En las elecciones autonómicas, no se aprecia ese crecimiento de participación femenina, ya que ha sido de menor magnitud. Mientras que en las locales durante la década de los noventa se duplico la representación de mujeres alcaldesas, aunque de manera intermitente según municipios.

En los últimos gobiernos españoles, el número de mujeres ministras han ido en aumento, llegando en 2004 a tener 125 mujeres como representantes del Senado.

Se aprueba la ley de Igualdad de mujeres y hombres, garantizando la participación de éstas activamente en política, establece un equilibrio de listas electorales, debiendo estar representado en cada tramo al menos en un 40% de ambos sexos.

En la actualidad, hay un número bastante elevado de mujeres en las Administraciones Públicas, pero son muy pocas las que ocupan cargos de mayor responsabilidad. Comienzan a ingresar las primeras militares en el Ejército en el año 1990, cambiando la normativa de acceso de las Fuerzas Armadas en 2002, a partir de este año y hasta hoy, el porcentaje de mujeres incorporadas ha ido en aumento, llegando a ser el más alto de toda la UE.

En la situación de estabilidad democrática en la que nos encontramos, los grupos feministas han decaído, podría ser debido a que ya no es necesario esa lucha por conseguir esos objetivos primarios que años atrás afectaba a todas por igual, que esa batalla ya ha sido ganada. Por otro lado, se han creado órganos de gobierno encargados de mejorar la situación de la mujer. A nivel nacional está el Instituto de la Mujer, cuyo objetivo es diseñar políticas capaces de mejorar la situación de la mujer en la sociedad, lleva a cabo investigaciones, campañas educativas, y financia actividades. Y, en muchas universidades españolas se imparten programas sobre el género y la mujer.⁵

3. ÁMBITO NORMATIVO

3.1. *Normativa de ámbito Internacional*

En el ámbito internacional ya existía un marco jurídico que avalaba el reconocimiento de los Derechos Humanos, aun cuando este derecho es correspondiente a todas las personas, existía la necesidad de configurar marcos jurídicos que actuaran de manera específica sobre la situación de desigualdad que padecía la mujer.

Han existido movimientos sociales y reivindicativos anteriores al desarrollo de esta norma, gracias a los cuales se han ido incorporando a las normativas de diferente rango.

Podemos enumerar una serie de normativas que han sido claves en materia de igualdad:

Carta Fundacional: de la ONU 1945 que define y protege los derechos y libertades de todo ser humano.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer: (1946) preparar recomendaciones e informes para el Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en sectores políticos, económicos, civiles, educativos, etc.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): proclama la igualdad de

⁵ FERNÁNDEZ FRAILE M. E.: *Historia de las Mujeres en España: historia de una Conquista*, La Aljaba, volumen XII, 2008.

derecho de hombres y mujeres. Recoge el principio de no discriminación, es decir, toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados por esta declaración.

El año **1975** se declaró Año Internacional de la Mujer, y el Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer comenzó a partir de entonces, donde tuvieron lugar diferentes conferencias de importancia para el desarrollo de políticas de igualdad.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: (1979) recoge los principios aceptados internacionalmente sobre derechos de las mujeres.

División para el Progreso de la Mujer (1988): integración de las políticas de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: (1993) expone la normativa internacional sobre violencia contra las mujeres. Implicará también, un consenso internacional sobre la obligación de los Estados de eliminar la violencia contra la mujer.

Este corto recorrido por la normativa internacional demuestra que ha servido para que la igualdad se convierta en un punto clave de las políticas públicas. Y un marco de referencia al que las distintas normativas estatales se han ido acogiendo para desarrollar sus propias normativas en materia de igualdad.⁶

3.2. Normativa de ámbito europeo

A nivel europeo, la Unión Europea ha tenido un papel importante en el desarrollo de este marco normativo, aportando directivas, recomendaciones y resoluciones, que llevan consigo la articulación en materia de igualdad y siendo de ejemplo en los diferentes Estados miembros.

Cabe destacar como normativa más importante para esta regulación, el Tratado de Ámsterdam, que amplió lo formulado en el anterior Tratado de Roma (), sobre salarios y discriminación por razón de sexo. El hecho de adoptar las acciones comunitarias, conllevaba a la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros.

⁶ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Marco Normativo y jurídico de las políticas de igualdad*, Madrid, pp. 4-9.

A partir de este momento, la igualdad de mujeres y hombres será materia prioritaria para la UE, obligando al Consejo a adoptar medidas que garanticen el principio de igualdad de trato y oportunidades.

De este Tratado cabe destacar el **art. 141** sobre esta materia, que dice que:

1. *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.*
2. *Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o 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.*

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.*
3. *El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*
 4. *Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras*

*profesionales.*⁷

Otras herramientas utilizadas por la UE son las Directivas, de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros. De ellas cabe destacar en materia de igualdad, la *Directiva 75/117, de 10 de febrero*, con la que se intenta unificar las legislaciones de los diferentes Estados miembros. Insiste en la aplicación del principio de igualdad de sexo en el empleo, utilizando conceptos como “igual trabajo” e “igual valor”, eliminando así, las desigualdades salariales. También debemos hacer nombramiento de la *Directiva 76/207, de 9 de febrero*, la cual, hace determinación al principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y condiciones laborales. La *Directiva 79/7, de 19 de octubre*, que trataba de aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres ampliándolo al ámbito de la Seguridad Social.

No podemos olvidar de la *Directiva 2002/73*, que definía con detalle la discriminación, especificando ya, entre discriminación directa e indirecta, y añadiendo conceptos como acoso laboral y sexual, entre otras. Y, por último, la *Directiva 2006/54, de 5 de julio*, dónde se aplica el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en empleo y ocupación. Remitiendo a cuestiones citadas en el Tratado de Ámsterdam.

En cuanto a otras medidas, como resoluciones y recomendaciones del Consejo Europeo, destacan: *Resolución del Consejo de 12-VII-82* sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres. Y la *Recomendación del Consejo 13-XII-84* sobre la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres.

Aparte de estas medidas legislativas, la UE también ha creado y llevado a cabo diferentes programas de Acción para la igualdad de Oportunidades. Estos programas tuvieron sus comienzos en los años ochenta, y gracias a ellas se impulsaron políticas de igualdad en los Estados miembros, en los que, en algunos, brillaban por su ausencia.

⁷ Tratado constitutivo CEE (consolidado del Tratado de Ámsterdam) - Tercera parte: Políticas de la Comunidad - Título XI: Política social, de educación, de formación profesional y de juventud - Capítulo 1: Disposiciones sociales - Artículo 141.

En el año 1985 fue creado un programa de acción, a partir del cual se articuló una legislación adecuada en igualdad de trato y promoción de medidas de acción positiva, en los ámbitos de la formación y el empleo. En los siguientes años un segundo programa intenta dar promoción al empleo femenino y un reparto equitativo de responsabilidades sociales, laborales y familiares. Durante los años noventa, se continua con un programa donde destacaban la participación de las mujeres en la vida económica y social y mejora de las condiciones laborales de la mujer. Llegando a finales del siglo XX, se establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres que debe incorporarse a la agenda de todas las políticas y todas las acciones, siguiendo con lo establecido en las recomendaciones de la **Conferencia Mundial de Beijing (1995)**, la cual marcó un importante punto de inflexión en la agenda mundial sobre la igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta la política mundial sobre igualdad de género. Establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad.⁸

Por último, cabe destacar el programa de acción de 2006 cuyo objetivo era promover la igualdad a través de la asistencia y apoyo a la estrategia marco comunitaria, la cual establecía un marco de actuación, a través del que se pretendía integrar la igualdad en todas las acciones y actividades comunitarias de forma cruzada.

Actualmente, está vigente la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015), fruto del Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres de 2006. Sus objetivos son: el fomento de la independencia económica de las mujeres; igualdad salarial; igualdad en toma de decisiones; y, acabar con la violencia sexista e igualdad en la acción exterior. Para lograr estos objetivos, establece una base de cooperación entre la Comisión, resto de instituciones europeas y los Estados miembros que pactaran este plan.

Es importante nombrar la creación del **Instituto Europeo para la Igualdad de**

⁸ *Conferencias Mundiales de la Mujer*, Beijing. Lugar de publicación: ONU mujeres.
<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Género, con sede en Bruselas, en el año 2007. El cual tiene como objetivo prestar ayuda a las instituciones europeas y Estados miembros a la hora de fomentar la igualdad de género en todas las políticas europeas y nacionales que resulten de las mismas. Hoy en día tiene su sede en Lituania y comenzó su actividad en el año 2010.⁹

3.3. *Normativa de ámbito Nacional*

El marco legislativo español en materia de igualdad refleja tanto la evolución propia de la sociedad española, como la transformación que ha ido viviendo España en su camino dentro de la UE.

Comencemos diciendo que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido en nuestra **Constitución**. Pero que la realidad sigue demostrando la continuación de muchas desigualdades por razón de género, dejando a la mujer en una situación de desventaja e inferioridad. Estos casos son fáciles de encontrar en nuestro día a día, en nuestra propia familia, o en el entorno laboral o social en el que nos encontremos. Son muchas las mujeres que abandonan un trabajo, por dedicarle tiempo a las responsabilidades familiares. O, que ocupando un mismo puesto de trabajo que un hombre, realizando las mismas tareas y responsabilidades, obtienen salarios con diferencia inferiores.

Es el Estado Social el que persigue el fin de una igualdad real entre ambos sexos. Balaguer, M.L. (2005) nos dice que el Estado Social y democrático de Derecho, es una lucha que deben ganar los propios ciudadanos, cuya evolución dentro de la Unión Europea comienza a mediados del siglo XIX, pero no se llega a implantar hasta llegados al siglo XX. La ley permitió desarrollar democracias formales durante este tiempo. Aunque no hacían nunca mención a las mujeres, que accederán a los derechos políticos muchos años más tarde, y solo de ciertas materias.¹⁰

Nuestro ordenamiento jurídico de la época, como buen Estado Liberal, privó al sexo femenino de todos aquellos derechos que se alcanzaron. El Código de

⁹ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, *Instituto Europeo de la Igualdad de Género*, 2007, Lituania. Recuperado de <http://www.hablamosdeeuropa.es/panorama/instituciones/igualdad>

¹⁰ BALAGUER, M. L.: *Mujer y Constitución. La Construcción jurídica del género*, Madrid, 2005, pág. 81 citada en MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006, pp. 53-69.

Napoleón (1805), fue un claro ejemplo, que dejó a la mujer una insignificante capacidad y siempre bajo supervisión de su marido.

Ninguna de las Constituciones elaboradas en España hasta 1931 hizo algún tipo de referencia a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Es en este momento, en 1931, con la Constitución Republicana, cuando se logra cierto avance, reconociendo por primera vez, la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. El artículo 25 del mismo, decía que no podía basarse un privilegio jurídico en la naturaleza, filiación o **sexo**. También había un artículo el cual trataba la participación en política, el artículo 36 de este texto, proclamando a los ciudadanos de ambos sexos, y mayores de edad, el derecho electoral. Reconociendo en este momento el derecho al voto para las mujeres.

Con el triunfo del General Franco, en 1936 tiene lugar un retroceso en el camino hacia la igualdad. En esta época se aprobaron muchas normas que llevaban a la mujer de nuevo hacia la sumisión, volviendo a lo que se consideraba “su posición tradicional”. Se derogaron la ley del divorcio y el matrimonio civil. La familia vuelve a ser el lugar natural de las mujeres, dependiendo directamente del marido, quién tenía potestad sobre cualquier decisión. En el mundo laboral se limitó su acceso al trabajo, y si realizaban ciertos trabajos fuera del ámbito doméstico eran de carácter temporal y supervisados por un hombre.

Con la llegada de la Constitución de 1978, la cual sigue vigente en nuestros días, la sociedad española da un giro radical. El principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español nace con esta Constitución. En su artículo 1.1 apartado C, que proclama España como un Estado Social y Democrático de Derecho, defendiendo y exponiendo como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Valores que los poderes públicos deben alcanzar como objetivo final.

Por otro lado, el artículo 9.2 del mismo texto, trata sobre la “Igualdad Material”, una tarea que los poderes públicos deben cumplir y promover para que las medidas en materia de Igualdad entre sexos, se haga efectiva.¹¹

Otra norma pilar de nuestra constitución es el artículo 10.1 “*De los derechos y*

¹¹ RAMOS, M. Y ROJAS, G.: *Transformaciones del Estado Social y de Derecho del Trabajo (libro homenaje al Profesor Manuel Álvarez de la Rosa con motivo de su jubilación)*, Editorial Comares, Granada, 2014, pág. 429.

deberes fundamentales” consagra como valor superior la dignidad humana y el principio de no discriminación.

El artículo 14 reconoce que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de sexo, entre otras. Este artículo recoge lo que se conoce como “Igualdad Formal”, que quiere decir:

- ***la igualdad ante la ley***: Es aquella obligación que tienen los poderes públicos encargados de la aplicación de la ley, de hacerla cumplir sin excepción. Claro ejemplo de ello, es la STC 8/1981, de 30 de marzo, que señala la igual aplicación de la ley, es decir, un órgano no puede cambiar arbitrariamente sus decisiones en casos semejantes, sino que deberá ofrecer una resolución fundamentada de manera razonable. El Tribunal Constitucional sólo reconocerá la diferencia de trato en aquellos casos iguales, cuando sean debidamente justificados y razonados. Y ha establecido una serie de requisitos para el mismo, que sea ante el mismo órgano judicial, que los supuestos sean idénticos, y que el cambio de criterio se fundamente de manera razonada.
- ***Igualdad en la ley***: quiere evitar situaciones de desigualdad entre los individuos. Sin impedir diferencias en casos de situación completamente distinta. El Tribunal Constitucional también dará una serie de requisitos a cumplir para saber si se vulnera la igualdad de trato, “*el test o de constitucionalidad*”, consiste en estudiar cada caso individual, y ver si la diferencia de trato se produce de manera lícita, o bien, si es proporcional al fin que se persigue. Está permitido diferencia de trato en aquellos casos que traten de situaciones diferentes, claro ejemplo de ello la STC 75/1983, de 3 de agosto, debe ser proporcional los medios utilizados a la finalidad que se quiere conseguir. Siempre que se respeten los derechos y libertades del ciudadano.

Este artículo tiene una conexión con el artículo 9.2, nombrado anteriormente, con el fin de conseguir la igualdad y borrar la situación de marginación que ha vivido la mujer, como grupo social diferenciado, a lo largo de la historia en España.

A lo largo de la historia, desde el momento que se creó esta Constitución, han aparecido una serie de jurisprudencias compensatorias, que justifican algunos casos de desigualdad para erradicar la discriminación.

La Constitución se limita a enumerar el sexo dentro de las especificidades del

artículo 14, excluyendo las diferencias de trato por ser hombre o mujer.

Nuestra Constitución no hace referencia concreta a “medidas de acción positiva”, como si lo hacen textos constitucionales de otros países europeos, como Alemania, Austria, o Finlandia. Pero a pesar de ello, nuestro Tribunal Constitucional admite diferencia de trato en favor de la mujer, siempre y cuando no vaya en contra de la cláusula de interdicción discriminatoria. Resoluciones que demuestren la concesión de ventajas para la mujer, se pueden ver en Sentencias a partir del año 1987, no hace más de treinta años. Es por esto que podemos decir, que tenemos acciones positivas en nuestro ordenamiento jurídico, y como ejemplos están:

- ST 128/87, de 16 de julio: que reconoce como no discriminatorio hacia el hombre, la percepción salarial en concepto de gastos de guarderías para la mujer.
- STC 19/89, de 31 de enero, declarando como no discriminatorio la diferencia porcentual en pensiones de jubilación anticipadas de las mujeres en el sector textil. Intentando compensar de esta forma la situación de inferioridad que padecían las empleadas femeninas.
- STC 28/1992, de 9 de marzo, considera no discriminatorio la compensación económica por el transporte nocturno que el CC de la Compañía Telefónica concedía a empleadas, entendiéndolo como un plan de compensar la desventaja de la mujer en el ámbito laboral y las condiciones inferiores de trabajo.¹²

La **Ley del Estatuto de los Trabajadores** establece con claridad el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, remuneración, etc. Como observamos en estos artículos extraídos de la misma:

- **Art. 22.3**, sobre el *Sistema de Clasificación Profesional*, que dice que los grupos profesionales se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
- **Art. 23.2**, sobre la *Promoción y Formación profesional* en el trabajo, establece

¹² MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006, pp. 53-69.

que toda negociación colectiva se pactará en los términos, sistemas y criterios que garanticen ausencia de discriminación directa e indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

- **Art. 24.2**, sobre *Ascensos y Promoción laboral*, en lo que se insta que el criterio utilizado para ello en la empresa debe ajustarse a criterios que tengan como objetivo la garantía de ausencia de discriminación directa o indirecta de ambos sexos, y una parte importante que dice que podrán establecerse medidas de “**acción positiva**” dirigidas a la eliminación o compensación de situaciones de discriminación.

Y en la sección de Salarios y Garantías Salariales tenemos el **art. 28** sobre *Igualdad de Remuneración por razón de sexo*, que dice que: “*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.*”¹³

A través de los años, España ha incorporado diferentes leyes, que implican la adaptación de nuestra normativa a la normativa europea. Comenzando con la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Introduciendo cambios en cuanto a permisos y excedencias de maternidad, paternidad y cuidado de familia. En 2003 nace la **Ley 30/2003, de 13 de octubre**, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las nuevas normas que establezca el gobierno, sobre esta materia. Establece que los proyectos de ley deberán ir adjuntadas de informe que valore los efectos que las normas aprobadas puedan tener sobre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las posibles desigualdades y discriminaciones existentes.

En 2007 nace una normativa muy importante en materia de igualdad, la **LO 3/2007, de 22 de marzo, Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**. Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato,

¹³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015.

la 2002/73/CE, de reforma de 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.¹⁴

Ha sido una norma fundamental dentro del marco normativo estatal, y el desarrollo posterior de políticas de igualdad. La enunciación de esta ley parte de aplicar el *principio de transversalidad*, que supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas las políticas que se activen en España, y de cualquiera que sea la materia. Y tanto en ámbito estatal, autonómico y local. Además, integra el principio de Igualdad de género en la ordenación general de las políticas públicas.

Cabe destacar el **art. 3** de esta ley que dice “*el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la 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*”. (LO 3/2007)

Con esta ley nace la creación de nuevos organismos, como la *Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres*, *Unidades de igualdad* y el *Consejo de Participación de las Mujeres*. Y la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Los marcos legales, tanto internacionales como europeos y nacionales, permiten llevar a toda la sociedad las prácticas y acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Penalizando así, toda aquella conducta discriminatoria que no cumpla con lo establecido y poniendo en marcha estrategias y medidas para poner en practica la igualdad de oportunidades.

4. DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Los principios de igualdad de sexos y la no discriminación, han sido recogidos por muchas normas de diferentes ámbitos territoriales y competenciales a lo largo del tiempo.

¹⁴ Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 22 de marzo de 2007.

Debemos hacer mención, en primer lugar, a la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1979, La Constitución Española del año 1978, Estatuto de Autonomía de País Vasco en el 1980 y los Tratados de la Comunidad Europea en los años posteriores a estas fechas, de entre los que destaca el Tratado de Ámsterdam de 1999.

En nuestro artículo 14 de la Constitución, como bien hemos señalado anteriormente, se hace referencia a la diferenciación de trato basada en el sexo. Por lo que es preciso distinguir entre:

- *Discriminación directa*: que es aquella que se produce cuando la diferencia de trato conlleva una vinculación al sexo. Nuestro Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto considerando que el trato desfavorable hacia el sexo femenino será considerado discriminación directa. Como por ejemplo considerar o tratar de manera desfavorable el embarazo.
- *Discriminación indirecta*: es aquel trato también desfavorable pero que no aparece vinculado al sexo directamente. Supone exponer a la mujer a situaciones en posición de desventaja. Como pueden ser retribuciones inferiores, en trabajos de ámbito femenino, en consideración de trabajos que requieran el mismo esfuerzo y horario pero que realicen los hombres. Debemos hacer mención de la STC 145/1991, que sentó las bases de la doctrina hoy vigente en materia de discriminación indirecta. Esta especifica la prohibición de discriminación por razón de sexo expresada en el artículo 14 CE.

El Tribunal Constitucional ha venido a admitir que, en determinadas situaciones, el principio de igualdad contiene características de desigualdad, es decir, que necesitan una desigualdad formal para lograr el fin que es la igualdad. A esto se le ha conocido con el nombre de “*derecho desigual igualatorio*” y lo podemos encontrar en STC 229/1992, que pone de manifiesto que, el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres permite establecer medidas que reequilibren situaciones en las que exista discriminación, para conseguir así una equiparación efectiva entre ambos sexos.¹⁵

En el año 2004, se crea una ley muy importante hasta ese momento, que trataba sobre la protección de la mujer víctima de actos violentos. La LO 1/2004, de 28 de diciembre. Esta abarca aspectos de prevención, educación, sociales, asistenciales y atención a víctimas. Tiene por objeto proceder ante actos violentos dentro de situaciones de

¹⁵ MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres...*, cit., págs. 61-67.

desigualdad y relaciones donde el hombre posea el poder sobre la mujer. Muy a pesar nuestro, y veintidós años después la violencia contra la mujer continúa viéndose a diario, e incluso, con mayor agresividad. El principal problema, cree Moraga Garcia, M. A. (2006), se encuentra en la consideración que tiene el hombre, de sentirse superior a la mujer, y que ésta debería someterse a él. Estas creencias son fruto de un sistema patriarcal muy arraigado en nuestra sociedad, y el cual debe extinguirse por completo.

En la ley 4/2005, de 18 de febrero, sobre Igualdad de Mujeres y Hombres, que fue aprobada por el Parlamento Vasco, estableciendo unas medidas destacadas, pero con efectividad a largo plazo. Recoge propuestas en materia de empleo, tales como:

ACCESO Y PROMOCIÓN: estableciendo acciones positivas en aquellos sectores en los que la mujer se encuentra discriminada, es decir, infrarrepresentada.

En cuanto a la realidad del empleo femenino diremos que, las mujeres trabajan en menor número, por menores salarios, peores puestos, y peores y más precarias condiciones. Parece surrealista el pensar que estas cifras sigan siendo así, encontrándonos en el siglo XXI, que ya deberían notarse en los números la igualdad de sexos. Pero no, hoy en día, aún seguimos observando un porcentaje inferior de mujeres, tanto en puestos directivos, trabajos profesionales, salarios, etc.

En 1964 se comienza a hablar de “*Acción Positiva*”, cuando EE.UU. aprueba la Ley de Derechos Civiles. Desde entonces se ha evolucionado mucho, se ha pasado de una exigencia indeterminada a otra concreta y cuantificada. La igualdad de las condiciones no garantiza la igualdad de los resultados. Esta acción trata de garantizar la igualdad de oportunidades desde un principio. Un ejemplo de acción positiva en el mercado laboral sería la orientación laboral, o la formación específica y restringida a mujeres.

Según Martín, M. A. (2003), se puede definir acción positiva como aquellas medidas que tienen como destinatarios a personas víctimas de situaciones de desigualdad y discriminación, causadas por tener algún rasgo característico ligado a su dignidad de ser humano, y que tienen como finalidad el terminar con esa situación de desventaja, o por lo menos minorarla, alcanzando mayores cuotas de igualdad dentro de la sociedad.¹⁶

¹⁶ MARTIN VIDA, M. A.: *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid, 2003, pp. 39-40.

Bustos Bottai R. (2007) habla sobre acciones positivas que falsean la protección de la mujer. Son situaciones donde las acciones se fundamentan en estereotipos sobre roles sociales para compatibilizar su trabajo fuera de casa con su trabajo en el hogar y la familia, o “protege” a la mujer de aquellos trabajos más duros, por su condición física más débil. Estas situaciones aparentan ser favorables para el género femenino, pero si las analizamos en profundidad, son los valores de discriminación y desigualdad que se han venido dando a lo largo de la historia. Ejemplo de ello son cuestiones como el descanso nocturno de las mujeres trabajadoras, que ha sido un caso debatido, no solo en España, sino también en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia 345/89 de 25 de julio de 1991. En nuestro ordenamiento estuvo regulado en un RD-L de 15 de agosto de 1927, como acción protectora hacia la mujer. Más tarde el Tribunal Constitucional en su sentencia 38/1986, de 21 de marzo, declaró inconstitucional la referida ley, por no ser una disposición que tenga como fin la promoción real y efectiva de la mujer.¹⁷

Para conseguir la igualdad material, se necesitan establecer ciertas medidas de acción positiva, y así terminar con las situaciones de desigualdad que persisten a lo largo de los tiempos en nuestra sociedad. Esquembre, M. (2004) considera aquel trato jurídicamente diferenciado que se considere una medida de acción positiva o diferenciada tendrá el objeto de eliminar la discriminación entre individuos de un mismo grupo social, mientras que el trato diferenciado pero consistente en medidas de acción positiva cuyo objetivo sea eliminar toda discriminación entre los grupos sociales, y no los individuos en sí.¹⁸

Existen medidas de concienciación, son medidas de formación para publicitar a las personas y que conozcan acerca del problema; medidas de retribución, recompensa o sanción positiva, intenta premiar una acción positiva, como una distinción a la empresa por adoptar medidas de acción positiva; medidas de facilitación, impulso o promoción, quieren conseguir eliminar la discriminación y lograr así la igualdad efectiva¹⁹. Estas últimas pueden distinguirse entre incentivaciones y discriminación positiva. La incentivación quiere aumentar las oportunidades de las personas dentro de grupos

¹⁷ BUSTOS BOTTAI, R.: *Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva*, Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política, 2007, pp. 136-137

¹⁸ ESQUEMBRE VALDES, M.: *Fundamentos de la discriminación positiva en Europa y España. En especial, en la Administración Pública*, Alicante, 2004, pág. 61.

¹⁹ MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres...*, cit., pág. 61.

desfavorecidos, como subvenciones o becas. Por otro lado, se conoce como Discriminación Positiva: a las medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir o compensar las desventajas causadas por las actitudes, comportamientos y estructuras, aun suponiendo una discriminación o ventaja sobre otro grupo social, en este caso el sexo masculino.²⁰ Se aplican a situaciones de escasez, y se determinan los individuos que disfrutarán de ello, a través de un sistema de cuotas o consecución de objetivos numéricos, ya sea asignando una puntuación o medidas de desempate y trato diferencial.

5. IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES: PLANES DE IGUALDAD Y ORGANISMOS REGULADORES

La discriminación se ha ejercido a lo largo de nuestra historia en contra de la mujer. Ventura A. (1999) señala que el sexo siempre ha sido un factor relevante en la sociedad, con implicaciones jurídicas que desfavorecen al colectivo femenino.

Hoy en día, se ha logrado avanzar mucho, no sucede con la misma intensidad, pero sigue siendo relevante para el desarrollo de las relaciones jurídicas y sociales.²¹

5.1. Organismos Reguladores

Las políticas de igualdad en España se van a efectuar tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. Existe toda una serie de instituciones y organismos que tienen como funciones la implementación de políticas de igualdad.

5.1.1. A nivel estatal, la institución fundamental es el *Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades*, creado en el año 1983, como resultado de una necesidad de cambio en actitudes y comportamientos, formas de vida y estructuras sociales, que frenaban el desarrollo de la mujer como persona. Fue un grupo de mujeres defensoras de la igualdad de oportunidades las que impulsaron la creación de un organismo dentro de la Administración, parecido al ya existente en otros países europeos, cuya función principal fuese diseñar, promover y poner en marcha estrategias y acciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres.

²⁰ LEMES ZABALEGUI, S.: “Contratación Pública y Discriminación Positiva”, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 13, 2005, pp. 53-86.

²¹ VENTURA FRANCH, A.: *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*, Instituto de la mujer, Madrid, 1999

Dentro de este Instituto se diferenciaron dos líneas de actuación:

1. El impulso de la creación de servicios de información y atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres.
2. Fomento de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.²²

La política institucional para la igualdad se concretó en continuos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, enfocados a la eliminación de diferencias por razón de sexo y una discriminación positiva de la mujer dentro de la sociedad.

Estos planes fueron tejiendo un marco de referencia a objetivos que deberían cumplir todos los agentes implicados, exigiendo la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia.

Hoy en día, después de múltiples reformas, el Instituto de la Mujer ha quedado adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Y ha llevado consigo la creación de muchas actuaciones en materia de igualdad dentro de España. A partir de él, nacen otras instituciones de nivel ya autonómico.

5.1.2. A **nivel autonómico** existen instituciones y oficinas públicas encargadas de promover las políticas de igualdad. Cabe destacar las siguientes:

Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)

Nace el 5 de febrero de 1988 por ley vasca. Querían contar con un instituto que se encargara de diseñar e impulsar políticas de igualdad. Tiene como objetivo el fortalecer estructuras que trabajen a favor de la igualdad, crear redes de trabajo e impulsar la difusión de ámbitos privados en los que se trabaje a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Y para lograr esos objetivos se crearon los Planes para la Igualdad, que son los instrumentos encargados de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la legislatura o las redes de trabajo entre instituciones. Todo ello llevo al Parlamento Vasco a seguir con esta línea

²² MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades*, Vid: www.inmujer.gob.es

en materia de igualdad, y por eso se crea en 2005 la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, ley que supuso un paso muy importante en la creación de una nueva era social. Tiene funciones como elaborar directrices para la consecución de los objetivos propios del Instituto, llevar un seguimiento de las políticas de igualdad y la legislación autonómica sobre el principio de igualdad, elaborar propuestas de reforma dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan la igualdad real entre sexos, diseñar e impulsar métodos de integración de la mujer en toda área política, proponer a los órganos competentes las condiciones básicas mínimas en materia de igualdad, en función a la capacitación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades. Asesoramiento y colaboración con los poderes públicos de la comunidad autónoma en materia de igualdad, estudiar las condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres en la vida política, promoviendo la realización de estudios. Elaborar y proponer el **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Asesorar y establecer ayudas y otro tipo de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad. Impulsar y proponer prestaciones socio-comunitarias en favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto de hombres como de mujeres. Llevar a cabo actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión de la importancia de la igualdad y canalizar denuncias por discriminación, abusos, violaciones de los derechos de la mujer por razón de sexo y tomar las decisiones correspondientes a cada caso. Y, por último, en base a la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, ejerce la potestad sancionadora en materia de igualdad.²³

Instituto Andaluz de la Mujer

Fue creado por la **Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía**, es un órgano que depende de la

²³ COMUNIDAD AUTÓNOMA DE PAÍS VASCO: *Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)*, 1988, País Vasco. Vid.: www.emakunde.euskadi.eus/emakunde/-/informacion/funciones-emakunde/#sthash.JUrcWqj9.dpuf

Consejería de Igualdad, Salud, y políticas sociales de la Junta de Andalucía. Cabe destacar funciones como prestar asesoramiento al Gobierno Andaluz e impulsar y coordinar las actividades de las diferentes Consejerías para el desarrollo y ejecución de **Planes de Igualdad de Oportunidades**, realizar el seguimiento periódico de la normativa vigente y su aplicación al principio de igualdad. Y, también, la creación de servicios específicos para mujeres.

Instituto Asturiano de la Mujer

Es un organismo del Gobierno del Principado de Asturias, adscrito a la Consejería de la Presidencia, y responsable de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Fue creado a través del **Decreto 61/1999, de 10 de agosto**. Entre sus funciones destacan: Desarrollar programas integrales del gobierno de la Comunidad Autónoma impulsando programas, medidas y servicios que contribuyan a eliminar la discriminación que sufren las mujeres. El desarrollo de programas integrales del gobierno de la Comunidad Autónoma que faciliten la eliminación de la discriminación de la mujer, activando medidas que posibiliten el acceso de las mismas al empleo y favorezcan la formación continua, promoviendo la iniciativa empresarial de la mujer. Ejecutar proyectos que incidan en una educación no sexista en los distintos niveles educativos, favorecer el desarrollo de fomento del reparto de responsabilidades, tanto públicas como privadas, y posibilitar la participación de la mujer en la actividad social política y cultural de la Comunidad.²⁴

Estos Organismos Autonómicos, impulsan la promoción e implementación de las políticas de igualdad a través de estrategias, las cuales analizaremos en el siguiente apartado.

5.2. Actuaciones

5.2.1. Nivel Estatal:

I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990

²⁴ GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS: *Instituto Asturiano de la Mujer*, 1999. Asturias. Vid.: <http://institutoasturianodelamujer.com/iam/>

Fue presentado ante el Consejo de Ministros en 1987, se trataba de una estrategia política para la mejora social de las mujeres, a través de ciento veinte medidas de seis áreas diferentes: igualdad en el ordenamiento jurídico, Familia y protección social, educación y cultura, empleo y relaciones laborales, salud, cooperación internacional y asociacionismo. Significó un paso adelante en la adaptación de España al marco comunitario y se centró en eliminar todo tipo de discriminación legal. Podemos decir que como objetivo principal estaba la definición, planificación, y coordinación de la política de igualdad del gobierno vigente en ese momento.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995

Su objetivo principal era adoptar medidas para avanzar, promocionando y llevando a cabo medidas de acción positiva, sobre todo en ámbitos como la educación, formación y el empleo. Transformando a las mujeres en los medios de comunicación, y el acceso de las mismas a puestos de mayor responsabilidad. Comenzamos a ver, en estos años, la introducción de la empresa en los ámbitos de aplicación de estos planes de igualdad.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000

Consiguió introducir el principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno, y promocionar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida social. Y en áreas de economía y empleo desarrolló acciones de **promoción de la actividad empresarial femenina y conciliación de la vida familiar y laboral.**

En este plan se llevaron a cabo los compromisos pactados en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, y las orientaciones planteadas en el IV Programa de Acción Comunitario.

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 2003-2006

Fundado en las directrices impuestas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Su objetivo era potenciar la diferencia entre sexos, aplicando políticas de acción positiva en aquellas áreas en las que fuera necesario. Desarrollando acciones como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y eliminando las

barreras existentes en el acceso y permanencia de mujeres en el mercado laboral, concretamente la **desigualdad salarial**.

Debemos mencionar que, dentro de este plan, fue aprobado el **Plan Nacional contra la discriminación laboral de la mujer (2003)**.²⁵

A continuación, en el año 2007 aparecen los **Planes Estratégicos de Igualdad** dentro de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley descrita anteriormente en apartado del marco normativo.

El artículo 17 de esta Ley establece que *“El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.²⁶

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008/2011)

Realmente, fue aprobado el 14 de diciembre de 2007 en el Consejo de Ministros. Y se rige por los siguientes principios:

- La redefinición de un modelo de ciudadanía, dejando de entenderse a las mujeres como un colectivo y a lo masculino como referencia universal y medida de la experiencia humana.
- El empoderamiento de las mujeres, por un lado, favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos donde se toman decisiones, es decir, de mayor responsabilidad, y por otro, revalorizar lo que la mujer puede aportar a la empresa.
- La transversalidad de género, como herramienta que implica la integración de la dimensión de género en toda la actuación de los poderes públicos.
- El reconocimiento de la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social y la necesidad de eliminar las barreras que han hecho que las mujeres queden excluidas de estos

²⁵ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Marco Normativo y jurídico*, cit., pp. 26-27

²⁶ *Vid.*, art. 17 de la LO 3/2007.

ámbitos.²⁷

Este plan fue estructurado en doce partes: la participación política y social, la económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad, violencia de género, política exterior y de cooperación, y, tutela del derecho a la igualdad. Y contenía 351 actuaciones.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014/2016)

Aprobado el 7 de marzo de 2014. Y con 224 actuaciones y 35 objetivos agrupados en siete ejes.

Todavía en esta etapa, las estadísticas muestran que siguen existiendo grandes desigualdades entre ambos sexos. Y por ello nace una doble estrategia para superar y alcanzar la igualdad: por un lado, la continuación de las políticas específicas de igualdad, unas medidas correctoras para reducir desigualdades. Y por otro, la estrategia transversal, que introducirá cambios en la estructura de la sociedad.

A través de este instrumento el Gobierno intenta aclarar objetivos y medidas más urgentes para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y así, lograr la igualdad de oportunidades entre ambos.

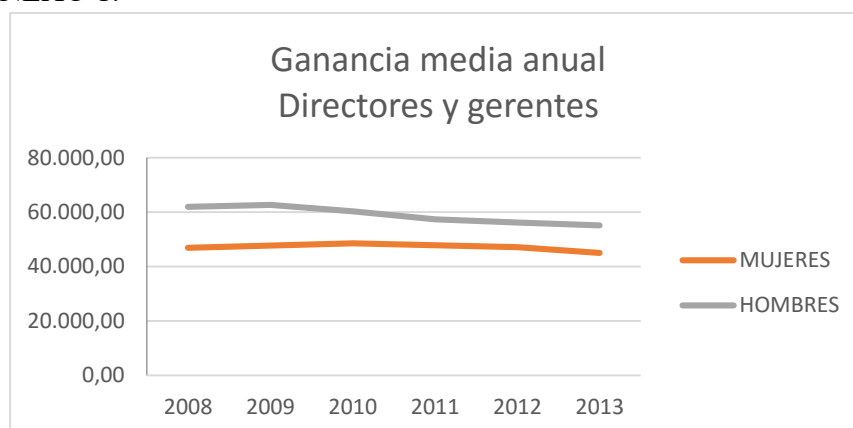
Plantea tres objetivos que cabe destacar: la reducción de las desigualdades que todavía están presentes en los ámbitos del empleo y la economía, sobre todo diferencias salariales; el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y personal; y, por último, acabar con la violencia de las que son víctimas las mujeres por el simple hecho de serlo.

En la actualidad, la sociedad sigue sin ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el ámbito laboral. Las mujeres siguen estando empleadas, en mayor número, en los sectores peor retribuidos, y por debajo de puestos de responsabilidad. A su vez, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, siguen viéndose diferencias en el tiempo de dedicación a tareas de cuidado del hogar, lo que hace difícil la posibilidad

²⁷ MINISTERIO DE SANIDAD, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD: *Instituto de la Mujer*, cit.,.

de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Dándose así una desventaja a la hora de optar por una carrera profesional y de ahí que los salarios e ingresos de la mujer sean más bajos que los de los hombres.²⁸

ANEXO 1.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Ganancia media anual por trabajador, según sexo y grupos principales de ocupación. Series anuales de 2008 a 2013. Unidad: euro.

5.2.2. Nivel Autonómico

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla: Su objetivo es avanzar en la igualdad real y efectiva existente entre hombres y mujeres. Para conseguirlo plantea tres objetivos o finalidades determinadas: contribuir a la eliminación de barreras que fomentan las desigualdades entre sexos, erradicar las diversas formas de discriminación contra las mujeres e impulsar un cambio en el lugar, que se tiene entendido como el que deben ocupar las mujeres, en la sociedad.

Existen unos principios rectores que contrastan los criterios que definen los contenidos y pautas de funcionamiento para los distintos organismos e instituciones que recoge el plan, como el principio de igualdad y perspectiva de género, la atención a la diversidad, y la innovación en los procesos y las herramientas.

Este plan se ha estructurado en ocho ejes diferenciados, donde hay espacio para la conciliación, violencia de género, empoderamiento, educación, entre otros.

Aparte de los órganos institucionales dedicados a la promoción y

²⁸ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Marco Normativo y jurídico*, cit., pp.28-29

activación de políticas de igualdad a nivel autonómico, existen planes de las autonomías dedicadas a desarrollar normas en materia de igualdad, las cuales recogen también recomendaciones internacionales y europeas ya vistas anteriormente.²⁹

5.3. Políticas Activas y Pasivas

La formación, los subsidios salariales y la ayuda en la búsqueda de empleo activa han sido, a lo largo del tiempo, actividades incluidas en las políticas públicas de los Estados Modernos donde priman las características del Estado de Bienestar.

En España, a mediados de los años noventa, el gasto en políticas activas de empleo era muy bajo en comparación con otros países de la Unión Europea. Se basaba casi exclusivamente en políticas pasivas como las prestaciones por desempleo. Entre aquellas políticas activas que más recursos manejaban estaban los **incentivos al empleo privado**, que tienen como objetivo la contratación indefinida de manera directa o indirectamente, a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos. Otro tipo de programas utilizados en nuestro país son los de Formación e Intermediación, que intenta crear empleo público y la inserción de aquellos grupos sociales que presentan mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Pero este último ocupa un gasto bastante menor, es decir, que su importancia también es reducida.³⁰

5.3.1. Incentivos al Empleo Privado:

Estos incentivos han venido dándose en forma de bonificaciones al empleo indefinido. Como bien mencionamos antes, desde finales del siglo XX, son los programas a los que más fondos de políticas activas se han destinado. Hay muchas opiniones al respecto y podría debatirse si la bonificación concedida a aquellos que opten por la contratación indefinida es, o no, una política activa de empleo. Aunque en España, la contratación de carácter temporal se convirtió, después de la reforma en el año 1984, en la única forma de contratación, ya que su conversión a indefinido era muy escasa.

Mediante estos programas se intenta, indirectamente, disminuir el número

²⁹ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Marco Normativo y Jurídico*, cit., pág. 33.

³⁰ ALONSO BORREGO, C. et al: *Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español*, Fundación Alternativas, 2004.

de parados.

Con la reforma laboral acontecida en el año 1997, se promovió la creación de un nuevo tipo de contrato indefinido, que estaría dirigido a aquellas personas que presentaran dificultades a la hora de entrar en el mercado de trabajo. Este contrato establecía rebajas en las cotizaciones salariales y un abaratamiento del coste de despido.

Los efectos de estos incentivos en la contratación de carácter indefinido fueron bastante leves. No tuvieron mucha trascendencia.³¹

5.3.2. Formación de trabajadores ocupados y desempleados:

En 1992, tuvo lugar un Acuerdo de Formación Continua, el primero, por el que se crea la Fundación para la Formación Continua en el Empleo, y cuyo objetivo principal era regularizar aquellas actividades dirigidas a formación como instrumento de gestión de Recursos Humanos. Dentro de actividades, iniciadas por la Fundación, se encuentran los permisos individuales de formación, contratos-programa, para formar a los trabajadores, y acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, con el objetivo de garantizar la no discriminación y acceso a la formación de todos y cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta los trabajadores que se encuentren incluidos en los grupos prioritarios del Fondo Social Europeo, que son los jóvenes desempleados y parados de larga duración.

Es el Estado encargado de llevar a cabo una normativa en materia de formación, pero son las CCAA las que deberán adoptar estas medidas y aplicar la legislación sobre tal materia. Con el RD de marzo de 2007, por el que se regula la Formación Profesional sobre el Empleo, se continua un marco regulatorio en materia de formación, iniciado en los años noventa. Este sistema de formación es financiado por los Presupuestos Generales del Estado, con las cuotas que empresarios y trabajadores aportan para ello y las ayudas del Fondo Social Europeo.

Hoy en día, la Fundación Tripartita para el Empleo se encarga de proponer cursos de formación. Aun así, y aunque haya habido un aumento de

³¹ DE LA RICA, S.: *Políticas Activas de Empleo: una panorámica*, Fedea Policy Papers, País Vasco, 2015. pp. 18-19.

formación, el nivel de control y supervisión de los cursos impartidos dejan de relieve su insuficiencia, existiendo la necesidad de una reestructuración total de esta iniciativa y conseguir un uso adecuado de los fondos que se están destinando para ello.

5.3.3. *Evaluación de las Políticas*

No es algo normal o habitual el llevar a cabo una evaluación de los programas de políticas activas, aunque en otros países si es ya una práctica muy usual. La razón de estas evaluaciones está en la falta de datos de carácter microeconómicos que sean adecuados para la identificación del programa para su posterior evaluación.

Los **incentivos a la contratación** han sido objeto de evaluación dentro de las políticas activas, debido al elevado número de contratos de carácter temporal que se viene dando en las últimas décadas, para ello se han diseñado algunas reformas que facilitaran la contratación indefinida. Estas ideas de reformas tienen lugar en la reforma del año 2001, ésta reducía las cotizaciones de la SS de aquellos que tuvieran un contrato indefinido y a la vez reducía los costes de despido de los mismos. Estaba dirigida a jóvenes desempleados y mayores de 45 años.

Según Arellano (2005), quien evaluó los resultados de esta reforma y el impacto sobre ese tipo de contratación, utilizando datos de parados de regiones como Madrid, antes y después de esta reforma, la reforma de 2001 tuvo hizo que incrementara la contratación indefinida de jóvenes, pero no de mayores de 45 años, que surtió un efecto contrario.³²

García-Pérez y Rebollo (2009) evaluaron, más tarde, el impacto de los incentivos a la contratación indefinida durante la última década del siglo XX. Y obtuvieron como resultado que estos incentivos aumentan la evolución hacia la contratación indefinida, es decir, que el impacto fue escaso, excepto para algunos colectivos, como las mujeres de mediana edad, que se vio

³² ARELLANO, A.: *Evaluating the effects of labour market reforms on the margins of unemployment and employment stability: Spanish case*, Economic Series 5, Universidad Carlos III, Madrid. Citado en DE LA RICA, S.: *Políticas Activas de Empleo*, cit., pág. 21.

beneficiada.³³

La evaluación de **programas de formación para desempleados** hecha por Arellano (2010), obtuvo unos resultados que los impactos de los cursos de formación en cuanto a la empleabilidad obtenida posteriormente fueron eficaces para reducir la duración de desempleo posterior. Y que fue superior para las mujeres en comparación con los resultados del género masculino. Y los cursos de niveles medios tienen mayores cifras de empleabilidad posterior.

Según De la Rica, S. (2015) debería abordarse una relación coste-beneficio, para ir más allá en la evaluación y así llevar a cabo una comparación de la eficacia de estas intervenciones.

5.3.4. Efectividad de los Tipos de Políticas Activas de Empleo

Kluve (2010) realiza una evaluación de los distintos tipos de programas de políticas activas de empleo que se han diseñado en los países europeos. Esta evaluación tuvo como objetivo identificar los tipos de programas de activación (formación, subsidios al sector privado, creación pública de empleo, y servicios de orientación y seguimiento) que resultan más eficaces a la hora de emplear a los parados. Para ello utilizó un procedimiento por el que se recogía los resultados de evaluaciones llevadas a cabo de programas de políticas activas en los distintos países miembros de la UE. Los resultados confirmaron que algunos de estos programas servían de ayuda a la hora de emplear a parados, como la Orientación y seguimiento o los de subsidios al sector privado. En el caso de la formación no se da un impacto muy positivo, y los programas de creación pública de empleo son los que peor reconocimiento han tenido a la hora de emplear parados. Este tipo de estudios se conoce como el meta-análisis, y no son evaluaciones detalladas de programas específicos. Es decir, para saber con exactitud los resultados de un programa es necesario realizar una evaluación exhaustiva.³⁴

³³ GARCIA-PEREZ, J. I.: *The use of Permanent Contracts Across Spanish Regions: Do regional wage subsidies work?*, Investigaciones Económicas, 2009, pp. 97-130. Citado en DE LA RICA, S.: *Políticas Activas de Empleo*, cit., pág. 21.

³⁴ KLUVE, J.: *The effectiveness of European Active Labor Market Programs*, Labour Economics, 2010, pp. 17: 904-918. Citado en DE LA RICA, S.: *Políticas Activas de Empleo*, cit., pág. 22.

5.3.5. *Políticas Activas de Empleo en España*

España dedica mayores recursos a las políticas pasivas que a las activas, algo muy diferente a lo ocurrido en otros países. Las políticas activas de España se centran casi exclusivamente en subsidios al empleo, sobre todo a la contratación indefinida. Y la evaluación de estas políticas es algo poco habitual, cuando debería formar parte integral del proceso.

Dadas las políticas activas vistas en otros países y las evaluaciones que éstos llevan a cabo, De la Rica, S. (2015) enumera una serie de recomendaciones que se podrían llevar a cabo en nuestro país:

- 1) *Orientación y Seguimiento a los parados*: queda demostrado que la ayuda personalizada en la búsqueda de empleo es la política activa más eficaz y con menor coste. Este programa es ideal para aquellos trabajadores cualificados, en especial jóvenes con poca experiencia, ya que puede ofrecerles la información laboral que necesitan antes de llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

Por otro lado, esta iniciativa podría ser insuficiente para trabajadores parados sin cualificación que necesitan adaptar su capital humano al mercado laboral. Para este colectivo la orientación debería ser un perfilado de su formación.

Los servicios públicos de empleo no pueden abordar hoy por hoy la enorme tarea de llevar una orientación personalizada a este gran número de parados que tenemos en España. La reforma laboral llevada por el partido popular en el año 2012 permite la firma de convenios de colaboración de las instituciones para compartir tareas de orientación, pero la cruda realidad es que a día de hoy han sido muy pocos los convenios firmados para llevar a cabo estos programas.

En la gran mayoría de países las políticas activas y pasivas se llevan de manera coordinada, de manera que, mientras los parados reciben orientación o formación (política activa) también reciben un subsidio por desempleo (política pasiva). Se lleva a cabo una orientación personalizada con un seguimiento de búsqueda activa de empleo, asegurando que los parados acepten ofertas que se adecuen a su perfil.

Esto no sería necesario si para un parado elegir un empleo fuera siempre la mejor opción entre esta y seguir parado y recibiendo la prestación por desempleo. Para esto es necesario que el salario fuera superior al subsidio recibido.

- 2) *Programas de formación de parados*: una parte importante de los mismos son los cursos de corta duración de aprendizaje muy generalizado. No contribuyen de manera considerable al aumento de empleabilidad, pero sí pueden ayudar. Los cursos más específicos, de larga duración, sí que consiguen una mayor contribución con el aumento de la empleabilidad.

Existen otro tipo de programas, una combinación entre formación y aprendizaje, lo que se conoce como “formación dual”, países como Alemania lo llevan a cabo. Sería conveniente que España impulsara este tipo de programa, ya que puede servir de complemento educativo a muchos jóvenes que lo necesiten.

La oferta de programas de formación a parados necesita reformarse, siendo más competitivos y adecuarse a los resultados de la evaluación. Consiguiendo así, que los programas los impartan instituciones y empresas de mayor éxito. Siendo recibida la totalidad de los fondos después de comprobar el éxito de la inserción profesional de los formados.

- 3) *Subvenciones directas al empleo privado*: son los programas más utilizados por España. Pero presentan ciertos inconvenientes que conllevan a una reducción de su eficacia. Para que esto no ocurra, debería introducir algunos mecanismos de control y supervisión, evitando que la empresa se aproveche de estos subsidios para lograr un abaratamiento de la mano de obra.

En el caso de la mujer, este tipo de subvenciones resultan muy eficaces, sobre todo para aquellas que lleven largos periodos de inactividad y quieran volver al mercado laboral, o parados de larga duración mayores de 45 años.

Las subvenciones directas al empleo podrían lograr una mayor

contratación por parte de la empresa, de este tipo de trabajadores.

- 4) *Creación directa de empleo público*: son las políticas que menor eficacia tienen. Por lo que deberían de ser eliminadas o minimizar su uso. Algunos países de la Unión Europea ya lo han hecho, y otros, como es el caso de España, deberían comenzar.³⁵

6. PROMOCIÓN INTERNA

6.1. “*Laberinto de Cristal*”

Intenta manifestar la evolución de la mujer en los estudios del liderazgo, centradas en la división sexual del trabajo.

La psicología social, según dice Barberá E. et al (2011), ha relacionado este fenómeno con las creencias, roles estereotipados, actitudes prejuiciosas hacia la mujer, sexismo, etc.

A finales de los años noventa, Camps, V. (1998) citado por Barberá E. et al (2011) plantea que la ocupación de las mujeres en puestos directivos relacionados con la corresponsabilidad familiar, significaba un desafío para el movimiento feminista.³⁶

Se debe destacar el incremento del nivel formativo de las mujeres. y las leyes aprobadas en España contra la violencia de género, e igualdad entre hombres y mujeres.

Aún con estos avances, hoy en día, siglo XXI continúa la discriminación que limita la oportunidad de promoción de la mujer.

Los roles estereotipados de género son creencias sobre hombres y mujeres y de los cuales derivan dos expectativas.

Las actitudes neosexistas son la expresión de un conflicto entre valores igualitarios y sentimientos negativos hacia la mujer, percibiéndola, algunos hombres como una amenaza.

Según dicen los autores (Barberá E. et al. (2011) Psicothema), a principios del siglo XXI, la idea de que mujeres y hombres formaran equipos de trabajo,

³⁵ DE LA RICA, S.: *Políticas Activas de Empleo*, cit., pp.17-27.

³⁶ CAMPS, V.: *El siglo de las mujeres*, Ediciones Cátedra, Madrid, 1998. Citado en BARBERÁ, E. et al.: *Laberinto de Cristal en el Liderazgo de las Mujeres*, Phicothema, 2011, pág. 1.

compartieran liderazgo o puestos directivos repartiéndose las responsabilidades, significaba una complejidad más de los entornos globalizados. Gran parte de los recursos que crean la riqueza, siguen hoy en manos del sexo masculino, bajo su “*poder exclusivo*”.

A finales de los años ochenta, West y Zimmerman (1987), citado en Barberá, E. et al (2011), introducen un nuevo concepto “*Doing Gender*”, que significa crear diferencias que refuercen la esencia de género, esto quiere decir que la interpreten como una actividad con interacción social.

Los autores explican este concepto dentro de la representatividad de la mujer en posiciones de liderazgo y poder, en el ámbito laboral. Apoyándose en el hecho de que las mujeres pueden procrear, justifican situaciones de discriminación contra las mismas y apartándolas de puestos directivos o de liderazgo que requieran quizás, mayor disponibilidad, incluso cuando éstas mujeres no tengan cargas familiares.³⁷

“la actividad profesional de las mujeres líderes se devalúa socialmente al no estar desempeñada por el sexo masculino” (Barberá E. y col. (2011) *Psicothema*), ésta afirmación conlleva o provoca desacuerdo por parte de la mujer. los individuos, tanto hombres como mujeres, son los que crean el género, que se conoce como una función nacida de situaciones específicas para dividir la sociedad en dos grupos (masculino y femenino). Puede manifestarse mediante las conductas que tienen ambos grupos.

Los cambios sociales y de la organización han llevado a la evolución de los “roles de género”, esto quiere decir que las mujeres tienen mucho que aportar, y no se debe prescindir de su contribución.

Para lograr la igualdad de la mujer en éste ámbito laboral, los autores exponen que, se debe romper con las desigualdades entre las obligaciones sociales que llevan cumpliendo las mujeres, desde años atrás, y su participación en puestos de responsabilidad, donde se les dé la oportunidad de participar en el control de recursos y beneficios sociales, que hoy en día, está muy limitada.

³⁷ WEST, C., Y ZIMMERMAN, D.H.: *Doing Gender*, Gender and Society, 1987, pp. 125-151. Citado en BARBERÁ, E. et al.: *Laberinto de Cristal*, cit., pág. 177.

6.2. Empleo Femenino

Para hablar sobre la realidad de la mujer dentro del mercado de trabajo, se debe tener en cuenta los cambios que la mujer en sí ha sufrido a lo largo de la historia, en cuanto a educación como sociabilidad laboral.

En los años ochenta, tuvo lugar una entrada masiva de mujeres al mercado laboral, lo que se conoció como “*feminización del mundo del trabajo*”. La mujer representa una parte cada vez mayor de la población activa en la Sociedad, aun teniendo menor participación en el empleo. Aunque se han logrado ganar muchísimas batallas, todavía continúan encontrando dificultades y obstáculos a la hora de integrarse en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que el hombre. En las últimas décadas del siglo XX, el empleo femenino se caracterizó por la importancia dada a la mujer en el mercado de trabajo, que va en aumento, y como consecuencia el aumento de la tasa de empleo y paro. Y, por otro lado, la poca diversidad en el empleo femenino, que está limitado a ciertos puestos o actividades.

La persistencia de las desigualdades en relación a los hombres es debido a la continuación de la mujer en un tipo concreto de empleos, sin expandirse a otros sectores o actividades. Por lo que, a día de hoy, la sociedad no ha logrado un avance en la posición de la mujer en el empleo, a pesar de lo que se esperaba que avanzaría, y de que cada vez son más mujeres las que localizamos en las cifras de población activa.

Si analizamos los hechos, podemos sacar como conclusión que la mujer sigue encontrándose en desventaja respecto al sexo masculino, debido a la aceptación de puestos o empleos a tiempo parcial, cerrándose las opciones de lograr ascensos o puestos de mayor responsabilidad.

A lo largo de la historia española, los gobiernos han puesto en marcha Planes de fomento del empleo para las mujeres, bonificando a las empresas que contratasen a cierto perfil de trabajadora, como que fuesen reinserciones después de largos periodos de inactividad, o profesiones que estuviesen sub-representadas. El éxito de estos planes ha sido prácticamente nulo.³⁸

³⁸ RODRIGUEZ, A., GOÑI, B. Y MAGUREGI, G.: *El futuro del trabajo (reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres)*, Bakeaz, País Vasco, 1996, pp.67-77.

7. DESIGUALDADES SALARIALES

7.1. El capital humano y la discriminación de sexo en el mercado laboral

Comenzó a darse discriminación de sexo en el mercado de trabajo a partir de que las mujeres fueran incorporadas a empleos en fábricas, empleos típicos de hombres, hasta aquel momento. Sus salarios era diferentes al de los hombres, aun realizando trabajos idénticos, y eran defendidas con argumentos como que el trabajo de la mujer era un “complemento” frente al trabajo del hombre.

Desde un pensamiento neoclásico el salario debería ser equilibrado, punto en el cual la oferta y la demanda se ajustan. Pero para que se dé esta situación, no pueden existir condicionantes por parte de la oferta, como es el caso de la mujer y la obligación impuesta de realización de tareas domésticas.

Según Castaño C. et al (1999) éstas diferencias salariales deberían desaparecer, teniendo en cuenta que el empleador preferirá una mano de obra más barata, en este caso la mujer, y como consecuencia esto aumentará sus salarios, ajustándose al de los hombres. Pero no hemos logrado este equilibrio debido a la existencia de grupos de presión y monopolios que interponen barreras al acceso de la mujer a puestos de mejor remuneración, lo conocido como “*Techo de Cristal*”.

La división del trabajo doméstico, hace que la mujer dedique menos tiempo que el hombre al trabajo fuera de la familia, teniendo así una vida laboral más corta y discontinua, con menos incentivos para la formación en el puesto de trabajo, y como consecuencia de ello una reducción de ganancias salariales y una segregación ocupacional, que las lleva a elegir trabajos con menos inversión en capital humano.

Por otro lado, Becker (1957) citado por Castaño C. et al (1999), plantea que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son el resultado de los prejuicios personales del empleador que afectan en sus acciones, la de trabajadores masculinos y sociedad. Cita como ejemplos, las profesiones de abogacía, medicina, o electricista, dónde empleadores no contratarían a mujeres en puestos manuales, pero sí como secretarias, y en puestos subordinados a un hombre, nunca en la misma posición o superior. O clientes que evitan que les atiendan

mujeres comerciales o abogadas, esto son discriminaciones inconscientes, que afectan directamente al salario, y a la promoción de la mujer.³⁹

8. CONCLUSIONES

La mujer ha estado considerada, a lo largo de la historia, como el género inferior o más débil, produciéndose una discriminación hacia la misma. Tanto a nivel internacional como europeo y estatal, se han ido incorporando leyes y normativas para lograr una igualdad de trato entre hombres y mujeres, consiguiendo muchos avances, desde el movimiento feminista durante el siglo XIX hasta la normativa sobre igualdad efectiva vigente en nuestro siglo.

Si echamos la mirada atrás, la mujer de los años cincuenta del siglo pasado tenía como funciones principales dedicarse a las tareas del hogar y la educación de sus hijos, y necesitaba permiso y autorización de su marido si quería trabajar fuera del área doméstica. Por otro lado, la mujer de hoy ha logrado acceder al trabajo con total libertad, a la formación universitaria, a salarios en igualdad de condiciones que un hombre, etc., en otras palabras, se ha logrado un gran avance. Y es en este avance, donde se refleja la efectividad de la norma.

Esto es todo en teoría, ya que muchas de las cifras no reflejan lo mismo. Fijémonos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Esta ley tiene como finalidad una igualdad de trato en cuanto a acceso al empleo, formación, y promoción profesional, entre otras. Pero si observamos los datos recogidos por el INE durante los últimos años, vemos que son más el número de hombres en puestos de responsabilidad, o mayores salarios, o en trabajos profesionales. En mi opinión hasta que no se llegue a igualar estas cifras, no se habrá logrado cumplir totalmente con el objetivo de la ley.

Por otro lado, cabe discutir que exista igualdad en la legislación referente a maternidad-paternidad. El estatuto de los trabajadores protege el embarazo y la maternidad, y se ha conseguido ampliar el permiso de paternidad en dos semanas más, total 4 semanas. Pero hasta que no se alcance una equiparación en los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de ambos sexos, contando con la misma duración personal e intransferible, no creo que se logre una igualdad efectiva al respecto. Y que,

³⁹ CASTAÑO, C., IGLESIAS FERNANDEZ C., MAÑAS ALCON E. Y SANCHEZ-HERRERO M.: *Diferencia o Discriminación*, Colección Estudios, Madrid, 1999, pp.27-30.

librando esta batalla, quizás se lograría dar un paso más en la promoción profesional de la mujer, ya que el empresario no vería solo a la mujer joven, sino también al hombre, como una “*bomba de relojería*”. Ofreciendo las mismas oportunidades de ascenso a ambos.

Tras el estudio de la normativa sobre la discriminación de la mujer a lo largo de la historia y la normativa de la misma, vigente hoy día, me atrevería a decir que a pesar de que hemos progresado notablemente, aún no hemos llegado a una igualdad efectiva. Todavía nos queda un tramo del camino por recorrer.

9. BIBLIOGRAFIA

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y PALOMEQUE LÓPEZ, MC.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, pp. 534-538.
- ARELLANO, A.: *Evaluating the effects of labour market reforms on the margin on unemployment and employment stability: Spanish case*, Economic Series 5, Universidad Carlos III, Madrid.
- ASTELARRA, J.: *Veinte años de Políticas de Igualdad*, Cátedra e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2005.
- BALAGUER CALLEJO, M. L.: *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Feminismos, Madrid, 2005.
- BEAUVOIR, S.: *Le deuxième sexe*, Paris, 1974.
- BECKER, G. (1987): *Tratado sobre la familia*, Alianza Universidad, Madrid.
 - (1957): *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Londres y Chicago.
- BUSTOS BOTTAI, R.: *Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva*, Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política, 2007, pp. 136-137
- CAMPS, V.: *El siglo de las mujeres*, Ediciones Cátedra, Madrid, 1998.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS FERNANDEZ C., MAÑAS ALCON E. Y SANCHEZ-HERRERO, M.: *Diferencia o Discriminación*, colección Estudios, Madrid, 1999.
- DE LA RICA, S.: *Políticas activas de empleo: una panorámica*, Fedea Policy Papers, País Vasco, 2015. pp. 17-27.
- FERNÁNDEZ FRAILE, M. E.: *Historia de las Mujeres en España; historia de una conquista*, La Aljaba, vol. XII, 2008.
- FRIEDAN, B.: *La mística de la feminidad*, Madrid, 1974.

- ESQUEMBRE VALDES, M.: *Fundamentos de la discriminación positiva en Europa y España. En especial, la Administración Pública*, Agencia Local de Desarrollo Económico y Social de Alicante, Alicante, 2004.
- LAFFITE Y PÉREZ DEL PULGAR, M. R., CONDESA DE CAMPO, A.: *La Secreta guerra de los sexos*, Revista de Occidente, Madrid, 1950.
- LEÓN, L.: *La perfecta casa de fray Luis de León*, estudios Preliminar, Selección y notas, Madrid, 1987.
- LEMES ZABALEGUI, S: “Contratación Pública y Discriminación Positiva”, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 13, 2005.
- MARTIN VIDA, M. A.: *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid, 2003.
- MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006.
- MOSERDÁ, D.: *Estudi Feminista (orientaciones per a la dona catalana*, Barcelona, 1909.
- NASH, M.: *Control Social y Trayectoria histórica de la Mujer en España*, en Bergalli, R y Mari, E., *Historia ideológica del control Social*, Barcelona, 1989.
- RAMOS, M. Y ROJAS, G.: *Transformaciones del Estado Social y de Derecho del Trabajo (libro homenaje al Profesor Manuel Álvarez de la Rosa con motivo de su jubilación)*, Editorial Comares, Granada, 2014, pp. 429-442.
- RODRIGUEZ, A., GOÑI, B. Y MAGUREGI, G.: *El futuro del trabajo (reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres)*, Bakeaz, País Vasco, 1996, pp.67-77.
- SCALON, G. M.: *El movimiento feminista en España, 1900-1985: Logros y dificultades*, en ASTELARRA, J. (comp). *Participación política de las mujeres*, Madrid, 1990.
- VENTURA FRANCH, A.: *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*, Madrid, Instituto de la mujer, 1999
- WEST, C., Y ZIMMERMAN, D.H.: *Doing Gender*, Gender and Society, vol. I, nº 2, 1987, pp. 125-151.

10. ANEXOS

ANEXO 1.

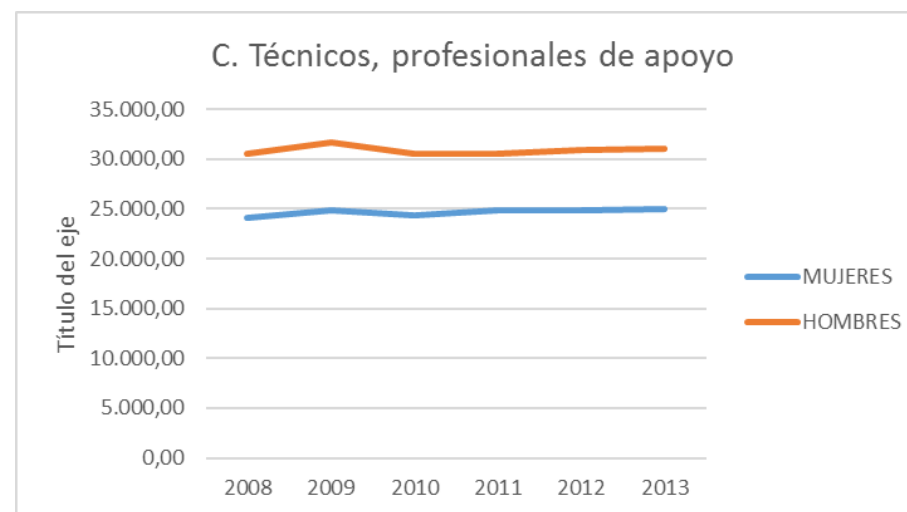
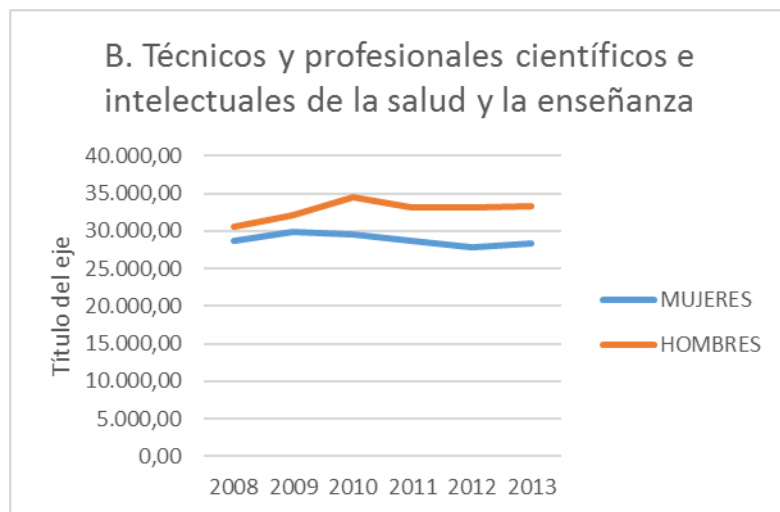
Resultados nacionales

Ganancia media anual por trabajador

Sexo y Grupos principales de ocupación

Unidades: euros

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
A. Directores y gerentes	46.842,64	61.997,66	47.714,85	62.696,93	48.552,77	60.352,41	47.807,16	57.323,26	47.131,40	56.164,73	45.033,41	55.090,00
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.756,91	30.509,37	29.840,96	32.083,10	29.540,43	34.476,97	28.740,62	33.148,85	27.907,45	33.056,44	28.335,41	33.251,72
D. Técnicos, profesionales de apoyo	24.038,34	30.538,81	24.849,07	31.650,85	24.353,73	30.564,05	24.795,63	30.543,06	24.823,82	30.878,49	24.960,14	31.027,41



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

