

# SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA: LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 8 DE MARZO DE 2011

MARGARITA RODRÍGUEZ GARCÍA

*Estudiante de Tercer Curso de Grado en Derecho*

*Universidad de Alcalá*

**Resumen:** Se aborda el examen de los principales obstáculos que impiden el desarrollo de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito de la Unión Europea, especialmente en un contexto de crisis económica como el actual. Para ello, se consideran las tasas de desempleo femenino, las diferencias salariales, la incidencia de la maternidad y de las cargas familiares, los estereotipos de género en la educación, la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad administrativa, política y empresarial y la influencia negativa derivada de la violencia de género; proponiendo una serie de recomendaciones dirigidas a la Comisión Europea y a los Estados miembros en aras a la adopción de medidas legislativas concretas tendentes a la satisfacción de la efectividad de tal derecho.

**Palabras clave:** Igualdad, discriminación, desempleo, segregación y retribución.

**Abstract:** It deals with the examination of the main obstacles that prevent the development of the effective equality of men and women in the area of the European Union, especially in a context of economic crisis as the present one. If this is it, there have been considered the rates of feminine unemployment, the wage differences, the effect of the maternity and the dependants, the stereotypes of kind in the education, the women's underrepresentation in administrative, political and managerial positions of a great deal of responsibility and the negative influence derived from the gender violence; suggesting several recommendations aimed at the European Commission and the Members States in terms of taking specific legislative steps aimed to the satisfaction of the effectiveness of such a right.

**Keywords:** equality, discrimination, unemployment, segregation and salary.

**SUMARIO:** I. ANTECEDENTES. II. LA IGUALDAD EN MATERIA LABORAL. 1. El reforzamiento del papel de la mujer en el mercado de trabajo. 1.1. La crisis y las tasas de desempleo. 1.2. La lucha contra la brecha salarial. 2. El fortalecimiento de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. 3. La eliminación de los estereotipos. III. LA LUCHA FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. IV. LAS POSIBLES SOLUCIONES QUE APORTA EL PARLAMENTO EUROPEO. V. BIBLIOGRAFÍA.

## I. ANTECEDENTES

La finalidad perseguida cuando se habla de *igualdad efectiva de mujeres y hombres*, no es otra que la de lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como pretender paliar las situaciones de discriminación basadas en el sexo,

con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de desarrollo de la vida de las personas, lo cual implicaría considerar la igualdad entre los sexos como un objetivo colectivo y social.<sup>1</sup>

Con estos propósitos, el Parlamento Europeo aprobó la Resolución sobre igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea el 8 de marzo de 2011, a la vista de las grandes desigualdades que todavía subsisten entre ambos actualmente y que, por consiguiente, reclaman, como se destaca en esta Resolución, que se adopten una serie de nuevas medidas para luchar contra las mismas.

Entre esas medidas, que cubren multiplicidad de campos, destacan las que se refieren a aspectos muy preocupantes, como las disparidades entre los sueldos percibidos por hombres y mujeres, la mayor asunción de carga de responsabilidades domésticas, o la violencia física y psíquica de género. Todos estos aspectos, así como la generalidad de los abordados por la Resolución, que reflejan innegables diferencias en la realidad de hombres y mujeres, resultan opuestos a la consideración de la igualdad como valor esencial de la Unión Europea, especialmente si se tiene en cuenta que todos sus Estados miembros están unidos al sistema democrático y contemplan el respeto de los derechos fundamentales.<sup>2</sup> De este modo, como se apunta en la Resolución, lo que se impone es integrar con normalidad el principio de igualdad entre hombres y mujeres<sup>3</sup>, máxime cuando desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades constituye uno de los objetivos primordiales de la Unión Europea<sup>4</sup>.

El Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, introdujo las referencias a la igualdad en sus artículos 2 y 3, en el ámbito del sistema de valores y principios, que como se destaca en la Resolución, constituyen un eje fundamental en la Unión Europea, incluyendo entre todos ellos, la igualdad entre hombres y mujeres y reconociendo que dicha igualdad “*será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de desempleo, trabajo y retribución*” (art. 6 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000).<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Sobre este particular se expresa MARTIN HERNANDEZ, M.L.: “La Política unitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.): “*Hacia la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*”; Ed. Comares, pág. 81.

<sup>2</sup> Vid. las “Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)” (2011/C 155/02) y el ANEXO: “Pacto Europeo por la Igualdad de Género” (2011-2020).

<sup>3</sup> Así lo refleja FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D.: “La igualdad en la Unión Europea: un principio bien entendido y aplicado”, en *Diario La Ley*, de 30 de Junio de 2009, sección Doctrina, págs. 2 y 3.

<sup>4</sup> A ello se refiere la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>5</sup> Véase al respecto la STJ de la UE de 1 de marzo de 2011. Asunto c-236/09 DO C 120, de 16.4.2011; y sobre este particular, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E “Igualdad de trato, factores actuariales y

En el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se reconoce como objetivo de la Unión “eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, disponiendo asimismo el artículo 10 que “la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo”.

Otro avance importante fue el Libro Verde de la Comisión Europea sobre “Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada”, de 24 de mayo de 2004<sup>6</sup>. En el mismo, se estiman como principios base del modelo social europeo y que constituyen una piedra angular de los derechos y valores fundamentales en los que se basa la Unión, a los principios de igualdad de trato y no discriminación. También hay que recordar que, posteriormente, la Comisión Europea adoptó la Comunicación denominada “Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres”<sup>7</sup> el 1 de marzo de 2009. Este Plan está integrado por dos apartados:

a) El primer apartado versa sobre las áreas prioritarias, como lo son: conseguir la independencia económica para mujeres y hombres, eliminar las diferencias retributivas entre ambos, alcanzar la conciliación de la vida laboral, así como la vida privada y familiar, con la finalidad de alcanzar acuerdos en materia laboral flexibles para hombres y mujeres, promover la representación proporcional de mujeres y hombres en la toma de decisiones, erradicar la violencia de género y eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad, entre otros.

b) El segundo apartado se dedica a mejorar el gobierno de los Estados Miembros, estableciendo una serie de objetivos para alcanzar un compromiso de tipo político y crear un órgano europeo específico, creándose un Instituto Europeo de Igualdad de Género<sup>8</sup>.

Por otra parte, la estrategia de la Comisión para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el periodo de 2010-2015 se centra en las siguientes prioridades: igual independencia económica, salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista e igualdad en la acción exterior<sup>9</sup>.

Con todos estos antecedentes se explica el espectro general de aspectos que abarca la Resolución, que tiene, por ello, aparte de coincidir con una fecha significativa -el centenario del Día Internacional de la Mujer-, un valor especial. Resulta, así, muy relevante, aunque no sea en sí misma un acto con fuerza

---

sexo asegurado. La STJ de la UE de 1 de Marzo de 2011”, en *Diario La Ley*, Sección Doctrina, 14 de abril. 2011, págs. 1 y 2.

<sup>6</sup> Vid. “El libro verde de la Comisión sobre «Igualdad y No Discriminación en la Unión Europea ampliada»” (COM (2004) 379 final, Bruselas, 28 de Mayo de 2004).

<sup>7</sup> “Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y hombres 2006-2010” (COM (2006) 92 final, Bruselas, 1.3.2006).

<sup>8</sup> En torno a estas cuestiones, véanse las “Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas”, de 23 y 24 de Marzo de 2006” (Consejo de la UE-Presidencia, doc. 7775/1/06, REV 1, Bruselas, 18 de Mayo de 2006).

<sup>9</sup> “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones”, Bruselas, 21.9.2010 (COM (2010) 491 final).

vinculante, pues señala, en definitiva, los pasos por los que hay que avanzar en el camino hacia la igualdad real. Podemos decir que traza una precisa “hoja de ruta”, que se tratará de resumir a continuación.

## II. LA IGUALDAD EN MATERIA LABORAL

### 1. El reforzamiento del papel de la mujer en el mercado de trabajo

El Parlamento Europeo ha llevado a cabo varios estudios que han concluido que, si el empleo de las mujeres y los índices de productividad fueran similares a los de los hombres, el PIB de la Unión Europea aumentaría en un 30%. La igualdad entre hombres y mujeres, claramente posee un efecto positivo sobre el crecimiento económico y por otro lado, múltiples beneficios sociales y económicos<sup>10</sup>.

Por esta razón, el Parlamento Europeo propone una serie de medidas para poder promover el empleo de las mujeres:

En primer lugar, se apuntaban medidas para fortalecer los nuevos sectores con un fuerte potencial de creación de empleo, tales como la ecología, el medio ambiente y las nuevas tecnologías.

En segundo lugar, se destaca la necesidad de luchar para erradicar la pobreza, mediante la revisión macroeconómica de los Estados miembros, las políticas monetarias, sociales y laborales.

Por último, se solicita el desarrollo de estrategias para promover una distribución equitativa de la renta, la garantía de obtención de unos ingresos mínimos, de un salario y pensiones dignas, crear más empleos de alta calidad y con derechos para las mujeres, etc.

La llamada Estrategia 2020 considera que *“la inclusión y reintegración activa de las mujeres en el mercado laboral es de vital importancia para poder llegar a alcanzar el objetivo del empleo del 75% para las mujeres y los hombres”*<sup>11</sup>. La Comisión Europea señala que la igualdad de trato de hombres y mujeres en el mercado laboral *“ha tenido repercusiones positivas en el desarrollo económico y social de los países donde se ha logrado”*, por ello no deben eludir las llamadas *“políticas de igualdad”*, ya que, a pesar de la voluntad de los Estados miembros y de la propia Comisión, no se ha llegado a lograr una igualdad real de condiciones.

Asimismo, la Comisión considera que la maternidad *“no debería constituir un freno para la carrera de las mujeres”* (apartado I), ya que, como numerosas estadísticas han demostrado, las mujeres con hijos dedican menos tiempo al

<sup>10</sup> La presencia de las mujeres en el mercado laboral constituye un elemento positivo en términos de crecimiento económico [El componente femenino ha contribuido en un 25% al crecimiento anual entre 1995 y 2008 (Datos OCDE)].

<sup>11</sup> Vid. las “Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)” (2011/C 155/02).

trabajo que las mujeres que no tienen hijos, cosa que ocurre al contrario en el supuesto de los padres de familia, que, trabajan más que los hombres sin hijos.

Por todo ello, es importante considerar que el acceso a los servicios de atención infantil y de asistencia de personas mayores es esencial para “*lograr una participación equivalente de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, la educación y la formación*” (apartado L).

### **1.1. La crisis y las tasas de desempleo**

La crisis económica y financiera nos ha dejado unos devastadores resultados para el mercado laboral, pero, en particular, para la posición económica de las mujeres, que se ha visto más afectada.

Para poder comparar dichos resultados, es necesario acudir a los datos estadísticos y que éstos sean desglosados por género. Estos estudios estadísticos deben contemplar la inactividad de las mujeres, ya que, con frecuencia, se subestima la tasa de paro femenino por la inobservancia de éste dato, puesto que “*2/3 de los 63 millones de inactivos de 25 a 64 años*” son mujeres; y sin olvidar, además, que la tasa de paro a tiempo parcial es bastante elevada.

Un fenómeno interesante al que prestar atención son las tasas de empleo en las zonas rurales, debido a que en dichos lugares son más bajas, porque una gran parte de las mujeres no figura en el mercado laboral oficial, con lo cual no están registradas como desempleadas ni son incluidas en las estadísticas sobre desempleo. Este dato es preocupante, porque ocasiona numerosos problemas financieros y sobre todo jurídicos específicos, en cuanto al “*derecho a la maternidad y a las bajas por enfermedad, la adquisición de derechos de pensión y el acceso a la seguridad social, así como problemas en caso de divorcio; considerando que las zonas rurales resultan perjudicadas por la falta de oportunidades de empleo de alta calidad*” (apartado F).

Por último, debe considerarse la crisis económica y financiera como una gran ocasión para presentar nuevas propuestas innovadoras en materia de tasas de empleo, de niveles de remuneración, de tiempo de trabajo y de ejercicio de puestos de responsabilidad.

### **1.2. La lucha contra la brecha salarial**

La mujer es objeto de tratos discriminatorios y entre ellos podemos acentuar el que se origina en materia retributiva.

El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres<sup>12</sup>, es reconocido a todos los niveles normativos: convenios internacionales,

---

<sup>12</sup> STJCE de 10 de Marzo de 2005, *caso Vasiliki Nikoloudi contra Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*; STJCE de 17 de octubre de 1989, *caso Handels-org Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark Contra Dansk Arbejdsgiverforening*; STJCE de 18 de noviembre de 2010, *caso Pensionsversicherungsanstalt contra*

ordenamiento comunitario, texto constitucional, leyes ordinarias y convenios colectivos.

La Constitución Española, reconoce la igualdad retributiva en sus artículos 14 y 35, así como el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 cuando dispone 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 aquella”*.

Asimismo, en los Tratados internacionales suscritos por España se recoge el principio de igualdad. De este modo, en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se dispone que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y el artículo 2.1 precisa que no puede existir *“distinción alguna de raza, color, sexo..., o cualquier otra condición”*. Por otro lado, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos plantea el compromiso de los Estados de *“garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”*.

En lo que referido a las retribuciones de los asalariados, el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó el 10 de febrero de 1975 la Directiva 75/117/CEE, referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, relativo en especial al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Sobre este particular, el Parlamento Europeo considera que una acción de la Unión Europea es necesaria, con el fin de cumplir efectivamente con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en varios aspectos esenciales, tales como: el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, con todo lo referente a las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral así como las condiciones relativas al despido<sup>13</sup>.

No puede existir una desigualdad de trato en materia de retribución<sup>14</sup>, a no ser que sea justificada mediante razones objetivas, como pueden ser la calidad de la prestación percibida por parte del empresario<sup>15</sup>.

*Christine Kleist*; STC de 1 de diciembre de 1986. Sentencia núm. 151/1986; STC de 31 de enero de 1989, Sentencia núm. 19/1989.

<sup>13</sup> La STJCE de 9 de febrero de 1999, *caso Regina contra Secretary of State for Employment*, señala que *“los requisitos que determinan si un trabajador, en el caso de despido improcedente, tiene derecho a ser readmitido o a ser contratado nuevamente están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 (LCEur 1976\44), 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.”*

<sup>14</sup> Así lo expresa la STJCE de 1 de Julio de 1986, *caso G. Rummler contra Druck GMBH*: *“Se deduce de la Directiva 75/117/CEE: que los criterios que condicionen la clasificación en diferentes niveles de retribución deben garantizar la misma retribución para un mismo trabajo objetivamente prestado, ya sea realizado por un trabajador masculino o por un trabajador femenino; - que el hecho de fundarse en valores que corresponden a los resultados medios de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una fatiga o es físicamente penoso, constituye una forma de discriminación basada en el sexo, prohibida por la Directiva; - que, sin embargo, para que un*

Las mujeres se encuentran, en el mercado de trabajo, en una situación desventajosa a causa de los contratos a tiempo parcial y, en particular, de unos niveles de remuneración inferiores a los de los hombres; debiéndose advertir que esta diferencia se refleja en las pensiones y que constituye un mayor riesgo de pobreza para las mujeres que para los hombres.

Las mujeres adquieren un diploma académico con mayor frecuencia que los hombres y no obstante, su remuneración sigue estando, por término medio, un 18% por debajo de la retribución de los hombres. De igual forma, la crisis ha tenido consecuencias catastróficas sobre los asalariados y, si bien el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años (el número de licenciadas es en la actualidad superior al de licenciados), las mujeres siguen viéndose obligadas a desempeñar funciones de carácter secundario con un salario inferior.

## 2. El fortalecimiento de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad

El Parlamento Europeo considera que es necesario intensificar los esfuerzos a nivel Europeo para aumentar la representación femenina en todos los ámbitos: en las instituciones europeas, en los negocios y en la Administración pública<sup>16</sup>.

El logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en nuestras sociedades exige una mejor representación política de las mujeres en los niveles europeo, nacional, regional y local, considerando que, en ciertos Estados miembros, el porcentaje de mujeres en los Parlamentos no supera el 15%. Así, la legislación española en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ha pretendido que este principio sea efectivo en el ámbito empresarial, a través, de la presencia paritaria<sup>17</sup> de hombres y mujeres en los Consejos de Administración<sup>18</sup>.

---

*sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto, debe tener en cuenta, en la medida en que lo permita la naturaleza de las tareas a realizar en la empresa, criterios según los cuales los trabajadores de cada sexo puedan presentar aptitudes especiales”.*

<sup>15</sup> La STJCE de 26 de junio de 2001, *caso Susanna Brunnhofer contra Bank der Österreichischen Postsparkasse AG.*, señala al respecto que: “como la Comisión ha destacado acertadamente, por lo que respecta a un trabajo pagado por unidad de tiempo, un empresario sólo puede conceder un salario desigual basándose en la calidad de las prestaciones realizadas en el desempeño efectivo del trabajo que les hubiera sido encomendado inicialmente a los trabajadores afectados, asignando funciones diferentes a los interesados, por ejemplo, destinando a otro puesto de trabajo al empleado cuyas prestaciones no estén a la altura de las expectativas.”

<sup>16</sup> La Resolución señala que sólo el 3% de las empresas principales están presididas por una mujer, y destaca el ejemplo de Noruega, que desde 2003 ha aplicado con éxito una política de cuotas para garantizar la paridad en los consejos de administración de empresas, siendo este ejemplo seguido por España y Francia. Se pide a los estados miembros que adopten medidas eficaces, como las cuotas, para garantizar una mayor representación de las mujeres en las grandes sociedades cotizadas, en particular, mediante la legislación, para establecer objetivos vinculantes para garantizar la paridad entre los hombres y mujeres.

<sup>17</sup> *Vid. SAHUQUILLO, M.R.: “La UE abre el debate para imponer cuotas de mujeres en las empresas”.* *El País Digital* 9 de Marzo de 2011. Disponible en:

La Disposición Adicional Primera de la misma Ley dispone que “*se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%*”. Aunque Fernández de Córdova Claros indica que el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determina que los Consejos de Administración de las grandes sociedades tienen la obligación de difundir entre los socios las ventajas del valor de paridad.<sup>19</sup>

Por último, cabe destacar que, el trabajo de las mujeres es tenido en cuenta, pero no así su presencia en los puestos de dirección. La discriminación es evidente, lo que no impide que las sociedades promuevan grupos de trabajo de mujeres para incentivar y hacer atractiva la participación de las mujeres y sobre todo de las mujeres jóvenes en puestos de responsabilidad<sup>20</sup>.

### 3. La eliminación de estereotipos

El Parlamento Europeo señala que, una gran cantidad de las desigualdades son producidas por los llamados estereotipos, que deben ser combatidos, en particular, mediante unas campañas de sensibilización en las escuelas, lugares de trabajo y los medios de comunicación.

Hace hincapié por otro lado, en la importancia de este tipo de campañas para garantizar la neutralidad de género de actividades u oficios tradicionalmente masculinos o femeninos. El Parlamento Europeo pide a los Estados miembros que garanticen, a través de programas de sensibilización en el sector de la educación, que las niñas no se encaminen de forma automática en la dirección de los sectores y carreras tradicionalmente feminizados. De este modo, se comenzará a eliminar los estereotipos de género en la educación, que continuamente origina que se oriente a los niños hacia opciones que vienen siendo tradicionalmente femeninas o masculinas y para ello conviene asegurar la diversificación de las opciones escolares y profesionales.

A pesar de que las mujeres tienen mejor preparación, todavía existe un alto nivel de discriminación en materia laboral y difícilmente logran superar las llamadas “*barreras invisibles*” que las separan de los altos puestos profesionales y de gestión de mayor nivel. Se ha llevado a cabo la realización de una serie de informes y estudios en los que ha salido a relucir que “*a la mayoría de las directivas se les sigue negando el acceso a los niveles superiores de las*

[http://www.elpais.com/articulo/sociedad/UE/abre/debate/imponer/cuotas/mujeres/empresas/elpepusoc/20110309elpepisoc\\_2/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/UE/abre/debate/imponer/cuotas/mujeres/empresas/elpepusoc/20110309elpepisoc_2/Tes).

<sup>18</sup> Vid. el artículo 75 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>19</sup> Sobre este extremo se pronuncia FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLAROS, I.: “El Consejo de Administración: reflexiones corporativas sobre la «cuestión de género»”, en *Diario La Ley*, 23 de Julio 2009, págs. 1-6.

<sup>20</sup> Acerca de esta perspectiva se expresa MARTÍNEZ, A.: “Participaciones en Organizaciones Mixtas”. Secretaría confederal de Comisiones Obreras. Disponible en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/643351.pdf>.



*organizaciones en todo el mundo*”, ya estemos hablando acerca de la empresa privada<sup>21</sup>, del sector público o incluso de las instituciones políticas<sup>22</sup>. Además, en el caso de que consigan llegar a la cumbre, las ejecutivas reciben casi siempre una remuneración inferior a la de los hombres<sup>23</sup>.

### III. LA LUCHA FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Tratar el tema de la violencia de género supone ubicarnos ante un problema de tal magnitud que engloba múltiples perspectivas y como consecuencia de ello, requiere una serie de respuestas multidisciplinares. De este modo, nuestro entorno cultural afronta este problema desde perspectivas distintas y mucho más comprometidas con los parámetros de igualdad, solidaridad y respeto. Las medidas y las respuestas ante éstas están cambiando y cada vez existe una mayor sensibilidad social sobre este problema que dimana de las exigencias de los ciudadanos a los poderes públicos de actuaciones concretas a la vez de comprometidas.

La incidencia social de éste problema es evidente, así como el esfuerzo solidario para superarla, que es cada vez más intenso y participativo, aunque aún insuficiente.

La violencia que sufren las mujeres constituye una vulneración de sus derechos fundamentales (tales como a la vida, la integridad física, la seguridad, la no discriminación y la libertad, proclamados en la Constitución Española de 1978) y representa un obstáculo de primer orden para la igualdad, considerando que, entre un 20% y un 25% de las mujeres europeas sufren violencia física durante su vida y teniendo en cuenta que la violencia psíquica puede ser tan devastadora como la violencia física. Por ello, los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, y, además, tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.<sup>24</sup>

La violencia contra las mujeres constituye un obstáculo importante para la igualdad de género, por lo que el Parlamento Europeo solicita a la Comisión que inicie “*la elaboración de una propuesta de una Directiva global sobre la prevención y la lucha contra las formas de violencia contra las mujeres (física, sexual o psicológica), incluida la trata*” (apartado 65).

---

<sup>21</sup> Vid. ABAY ANALISTAS ECONÓMICOS Y SOCIALES: “Informe sobre barreras culturales e institucionales a la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones en la empresa privada” Documento estratégico: Reflexión y propuestas. Ministerio de igualdad. Disponible en: [http://objetivo15.net/doc/2009\\_InformeAbay.pdf](http://objetivo15.net/doc/2009_InformeAbay.pdf)

<sup>22</sup> Las mujeres ocupan menos del 5% de los puestos de alta dirección en las grandes empresas.

<sup>23</sup> En este sentido se pronuncia MORILLAS CUEVA, L.: “Valoración de la violencia de género desde la perspectiva del Derecho Penal”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (RECPC) 04-09-2002. Disponible en: [http://criminnet.ugr.es/recpc/recpc\\_04-09.pdf](http://criminnet.ugr.es/recpc/recpc_04-09.pdf)

<sup>24</sup> Así lo establece la Exposición de Motivos, apartado II, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Llegando a conseguir esto, habrán podido otorgar un mayor disfrute de los derechos humanos y habrán logrado la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

#### **IV. LAS POSIBLES SOLUCIONES QUE APORTA EL PARLAMENTO EUROPEO**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe estar presente en nuestra sociedad, incluyendo el marco laboral y garantizando tal igualdad en el “*acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo*”<sup>25</sup>.

El Parlamento Europeo reclama la promoción del acceso de las mujeres a mayores oportunidades en el ámbito educativo, la formación profesional y el empleo en sectores no tradicionales y a niveles más elevados de responsabilidad, para poder erradicar la segregación sectorial de la que se ha tratado anteriormente.

Del mismo modo, pide a los Estados Miembros que aumenten las medidas y su atención para poder evitar la segregación de género en el mercado laboral, así como para combatir la gran participación de las mujeres en sectores con una baja remuneración.

También destaca la importancia de las campañas informativas, con el fin de asegurar la consideración no sexista de oficios y actividades tradicionalmente masculinos o femeninos, por lo tanto, pide a los Estados miembros que inicien un debate acerca del papel de la lengua en la persistencia de estereotipos, sobre todo a través de la feminización o masculinización de determinadas denominaciones de oficios.

Además, destaca que, la supresión de las desigualdades salariales constituye una prioridad, siendo necesario y urgente establecer una serie de medidas para poder luchar contra las discriminaciones retributivas, habida cuenta que los ingresos y el empleo remunerado y de calidad de las mujeres constituyen los pilares para su autonomía y economía y para que exista una mayor igualdad en el conjunto de la sociedad.

Por otra parte, es necesario aplicar correctamente las diferentes disposiciones comunitarias relativas a la conciliación de la vida profesional y la vida privada<sup>26</sup>, armonizando las condiciones de trabajo de los hombres y las mujeres. De igual modo, solicita la elaboración de propuestas para fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades ocupacionales, familiares y

---

<sup>25</sup> Así lo sostiene CORDERO GONZÁLEZ, J.: “Las medidas y los planes de igualdad: ¿Hacia un sistema de gestión de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa?”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.), “*Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*”, Ed. Comares, pág. 249.

<sup>26</sup> Vid. el “Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2010-2020)”, aprobado por el Consejo de la Unión Europea.

sociales entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito de la asistencia a personas dependientes y al cuidado de los niños.

En la misma línea, pide también a los Estados miembros que apoyen el empleo para un colectivo muy desfavorecido en la actualidad, como lo es “*la mujer embarazada o con cargas familiares no compartidas*”, para poder favorecer un empleo digno, estable y compatible que les permita la citada conciliación<sup>27</sup>.

Destaca la necesidad de incrementar los esfuerzos a nivel europeo para aumentar la representación femenina en los niveles políticos, para poder lograr conseguir este aspecto pide que se fijen objetivos vinculantes para garantizar la representación equitativa de hombres y mujeres<sup>28</sup>. De modo que es importante que los Estados miembros adopten medidas<sup>29</sup>, preferentemente de tipo legislativo<sup>30</sup>, que fijen una serie de objetivos vinculantes para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas, de la Administración pública y de los órganos públicos.

## V. BIBLIOGRAFÍA

ABAY ANALISTAS ECONÓMICOS Y SOCIALES “Informe sobre barreras culturales e institucionales a la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones en la empresa privada”. Documento estratégico: Reflexión y propuestas. Ministerio de igualdad 2009. Disponible en: [http://objetivo15.net/doc/2009\\_InformeAbay.pdf](http://objetivo15.net/doc/2009_InformeAbay.pdf).

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. “Mujer, discriminación múltiple y exclusión social”, en PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “*MUJERES: Luchando por la igualdad reivindicando la diferencia*”, 2010, Ed. Dykinson.

CORDERO GONZÁLEZ, J. “Las medidas y los planes de igualdad: ¿Hacia un sistema de gestión de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa?”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.), “*Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*”, 2008, Ed. Comares.

<sup>27</sup> Al respecto, véase el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>28</sup> La utilización de cuotas tiene efectos positivos en la representación de las mujeres.

<sup>29</sup> Así lo manifiesta PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.), “*Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*”; Ed. Comares, 2008, pág. 4.

<sup>30</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: “Mujer, discriminación múltiple y exclusión social”, en PÉREZ DE LA FUENTE, O.: “*MUJERES: Luchando por la igualdad reivindicando la diferencia*”, Ed. Dykinson. Expresa acerca de esta cuestión que “*tanto la normativa comunitaria como la normativa española y la de otros países de nuestro entorno europeo, aunque reconocen abiertamente la discriminación múltiple que sufren las mujeres, no articulan los correspondientes mecanismos jurídicos al respecto, ni tampoco si corresponden medidas sancionatorias específicas a imponer a los sujetos activos de las conductas discriminatorias o regirían las mismas que en los casos de discriminación simple*”, pág. 55.

- FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLAROS, I. “El Consejo de Administración: reflexiones corporativas sobre la «cuestión de género»”, en *Diario La Ley*, 2009.
- FERNANDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D. “La igualdad en la Unión Europea: un principio bien entendido y aplicado”, en *Diario La Ley*, sección Doctrina, 30 Jun. 2009.
- GONZALEZ-POSADA MARTÍNEZ E. “Igualdad de trato, factores actuariales y sexo del asegurado. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea de 1 de Marzo de 2011”, en *Diario La Ley*, Sección Doctrina, 14 de abril 2011.
- MARTIN HERNANDEZ, M.L. “La Política unitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.), “*Hacia la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*”, 2011, Ed. Comares.
- MARTÍNEZ, A. “Participaciones en Organizaciones Mixtas”. Secretaría confederal de Comisiones Obreras. 2008, Disponible en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/643351.pdf>.
- MORILLAS CUEVA, L.: “Valoración de la violencia de género desde la perspectiva del Derecho Penal”, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (RECPC), 04-09-2002. Disponible en: [http://criminet.ugr.es/recpc/recpc\\_04-09.pdf](http://criminet.ugr.es/recpc/recpc_04-09.pdf).
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva”, en REGUERO CELADA J. y TRASCASAS GARCÍA A. (coords.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios)*, Ed. Comares, 2008.
- SAHUQUILLO, M.R. *El País Digital* 9 de Marzo de 2011. Disponible en: [http://www.elpais.com/articulo/sociedad/UE/abre/debate/imponer/cuotas/mujeres/empresas/elpepusoc/20110309elpepusoc\\_2/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/UE/abre/debate/imponer/cuotas/mujeres/empresas/elpepusoc/20110309elpepusoc_2/Tes).