



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

LA POSIBLE DESIGUALDAD DE GÉNERO ENTRE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Clave: 201602811

MADRID | Abril 2021

RESUMEN

La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema persistente en muchos ámbitos de la sociedad. Dado que cada vez la ciudadanía es más consciente de las consecuencias que esta disparidad acarrea, las instituciones están desarrollando medidas para tratar de neutralizar el problema y hacer frente a sus efectos. La Unión Europea garantiza la no discriminación por razón de sexo, lo que implica que sus instituciones están desarrollando planes e iniciativas para tratar de afrontar dichas desigualdades. Como consecuencia de su compromiso con la igualdad, nace la Agenda 2030, que contiene una serie de objetivos cuya finalidad es reducir las desigualdades y potenciar un desarrollo sostenible. A lo largo del trabajo de investigación, se analizará la importancia de la equidad real entre hombres y mujeres. Concretamente, se estudiará la situación de Alemania, Suecia e Italia, tras haber examinado el caso de España, y se llevará a cabo un análisis comparativo.

Palabras clave: Agenda 2030, brecha de género, igualdad de género, iniciativas, objetivos de desarrollo sostenible, Unión Europea.

ABSTRACT

Gender inequality is a persistent problem in many areas of society. As citizens are increasingly aware of the consequences that this disparity implies, institutions are developing measures to try to neutralize the problem and tackle its effects. The European Union guarantees non-discrimination on grounds of sex, which means that its institutions are developing plans and initiatives to address such inequalities. As a result of its commitment to equality, the 2030 Agenda was developed. It contains a series of goals aimed at reducing inequalities and promoting sustainable development. Throughout the essay, the importance of real equality between men and women will be analyzed. Specifically, the situation in Germany, Sweden and Italy will be studied, after having examined the case of Spain, and a comparative analysis will be carried out.

Keywords: Agenda 2030, gender gap, gender equality, initiatives, sustainable development goals, European Union.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Contextualización y justificación del tema.....	4
1.2. Objetivos.....	7
1.3. Metodología.....	8
1.4. Estructura del trabajo.....	9
2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	10
2.1. Objetivo de desarrollo sostenible	10
2.2. La desigualdad de género en el mercado laboral español.....	11
2.3. Medidas y proyectos llevados a cabo para luchar contra la desigualdad en el mercado laboral	20
3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN OTROS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.....	24
3.1. Posicionamiento y percepción de la Unión Europea sobre la desigualdad de género.....	24
3.2. Comparación entre España y Alemania, Suecia e Italia.....	26
i) Alemania.....	28
ii) Suecia.....	31
iii) Italia	34
3.3. Medidas implementadas por la Unión Europea y planes futuros.....	38
a. Medidas implementadas hasta 2020	38
b. Planes futuros	41
4. CONCLUSIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA	47

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización y justificación del tema

Nos hallamos en una época en la cual a pesar de los constantes intentos y reivindicaciones por erradicar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, es un problema que persiste en numerosos ámbitos del día a día.

El hecho de que la igualdad real entre hombres y mujeres sea un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales relativos a los derechos humanos, explica la importancia que este principio tiene en todos los aspectos de la sociedad.

Es cierto que, a medida que vamos evolucionando, esta gran diferencia se va haciendo cada vez menos palpable, pero los datos continúan siendo alarmantes. En este sentido, cabe destacar que el 58% del paro registrado en España corresponde a las mujeres, la brecha salarial entre ambos géneros es de 5.941€ y las mujeres en España destinan más del doble de tiempo que los hombres a las tareas del hogar (Agenda 2030).

En la misma línea de reflexión, si bien hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género, todavía queda mucho camino por recorrer. Las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen sin tener una representación significativa en el ámbito del liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años declara haber sufrido violencia sexual o física por parte de una pareja sentimental en el último año ("Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", n.d.).

Entre los propósitos de este objetivo de desarrollo sostenible contenido en la Agenda 2030 destacamos: erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y niñas, poner fin a todas las formas de violencia contra mujeres y reconocer y valorar las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico no remunerados (Agenda 2030).

Si bien la tasa de participación laboral del colectivo femenino ha aumentado de manera considerable recientemente, la participación masculina sigue siendo más elevada, de forma que las desigualdades entre hombres y mujeres continúan siendo una realidad (Consejo Económico y Social, 2016).

Por otro lado, es importante mencionar que esta desigualdad de género también puede ser evidente entre diferentes Estados miembros, cuestión que será estudiada a lo largo del trabajo de investigación.

La igualdad entre hombres y mujeres ha sido un cimiento esencial en el desarrollo de las políticas de la Unión Europea. En las últimas décadas, se han realizado numerosos avances de gran envergadura en el ámbito de acceso e igualdad de la mujer al mercado laboral. No obstante, actualmente continúan existiendo importantes desigualdades entre los diferentes Estados miembros. A pesar de las iniciativas y esfuerzos llevados a cabo, los progresos y cambios no son suficientes y siguen implementándose a un ritmo inferior al deseado. Como consecuencia, la Unión ha desarrollado compromisos futuros, que pretenden mejorar los datos presentados por los Estados miembros. La firme posición de la Unión se materializó en 2019 con la designación de Ursula von der Leyen como primera mujer presidenta de la Comisión Europea. Además, la Unión Europea, junto a los demás miembros de las Naciones Unidas, han adoptado la Agenda 2030, hoja de ruta que contiene los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este sentido, cabe destacar que, en virtud de un informe elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, los avances en materia de igualdad de género lograrían la creación de hasta 10,5 millones de puestos de trabajo en 2050, muchos de los cuales corresponderían a mujeres. Además, el PIB per cápita en la UE podría aumentarse en aproximadamente un 10% en 2050. En este sentido, es importante hacer hincapié en el hecho de que gran parte de estos efectos positivos son consecuencia de que algunas de las debilidades estructurales de la economía europea reconocidas en la Estrategia Europa 2020 se han visto solucionadas, a saber, que el fomento de la igualdad de género favorecerá la solución a problemas relativos al empleo, la productividad y el envejecimiento de la población (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2017).

En este contexto, es fundamental tener en cuenta que las mejoras en igualdad de género también supondrían un impulso a la competitividad de la economía de la Unión a largo plazo. Dichas mejoras tendrían como consecuencia un incremento de la capacidad productiva de la economía y unos precios inferiores, de forma que la UE sería capaz de aumentar su producción a escala interna y por lo tanto ganar en competitividad en los

mercados internacionales. El resultado de dicha mejora sería un aumento en el año 2050 de entre un 1,6% y un 2,3% en las exportaciones europeas, y una disminución de entre un 0,4% y un 0,7% en las importaciones (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2017) .

De entre todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible he decidido centrar mi trabajo de investigación en la igualdad de género por que considero que es un tema de suma importancia en la actualidad en la que vivimos. Además de ser un derecho fundamental, las mujeres representan la mitad de la población mundial, y su empoderamiento es indispensable para potenciar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. Asimismo, considero que si bien se han producido avances significativos en este ámbito, todavía nos encontramos muy lejos de la igualdad real y efectiva deseada, lo que implica que las instituciones y los poderes públicos no pueden relajarse en la toma de medidas y deben seguir potenciando iniciativas que favorezcan dicha paridad.

La elección de este Objetivo de Desarrollo Sostenible corresponde por tanto a la necesidad de llevar a cabo un profundo análisis acerca de la situación de desigualdad persistente entre hombres y mujeres, que conlleva significativas consecuencias para las mujeres, ya que es el colectivo más vulnerable.

Otro de los motivos que motivaron mi decisión por este Objetivo fue la curiosidad por analizar los motivos de la escasa representación femenina en los altos cargos empresariales. Dado que actualmente el nivel formativo y la preparación entre hombres y mujeres se encuentra muy equiparado, no parece razonable que sean los hombres quienes accedan a dichos cargos. Para poder realizar una correcta labor directiva en las empresas, lo único que necesitan las mujeres es que las propias compañías les faciliten ayudas que les permitan conciliar la carga laboral y las tareas familiares (Álvarez y Barrios, 2009).

En este sentido, cabe tener en cuenta que las investigaciones desarrolladas acerca de las ventajas de la igualdad de género en las empresas han conllevado múltiples beneficios, tales como el aumento de motivación y del nivel de autoestima de los trabajadores y el incremento de la satisfacción laboral y del bienestar general, además de observarse una disminución del absentismo laboral y de los estereotipos sexistas (Biedma-Ferrer, 2017).

Por todo ello, considero fundamental un estudio exhaustivo que analice las causas de la discriminación entre hombres y mujeres y las consecuencias que ello supone. Además, opino que es esencial realizar un análisis comparativo entre diferentes Estados miembros para poder tener una perspectiva integral de la situación y observar los datos de cada país de una manera global.

1.2. Objetivos

El presente trabajo de investigación pretende desarrollar los siguientes objetivos:

1. Explicar detenidamente que son los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030, su finalidad y la importancia que su cumplimiento tiene de cara a la sociedad. Concretamente, se expondrá el alcance que tiene el Objetivo número 5, que será el foco del trabajo, y el propósito que trata de conseguir.
2. Contextualizar la situación de la mujer en el mercado laboral español, teniendo en cuenta los avances en la materia y las causas que han motivado las desigualdades entre hombres y mujeres.
3. Estudiar y, posteriormente evaluar, las medidas implementadas por el gobierno de la nación para tratar de alanzar la deseada igualdad real y efectiva entre el colectivo femenino y el masculino. Concretamente, se analizarán las iniciativas llevadas a cabo en el plano legislativo y, consecutivamente las medidas que determinadas empresas han desempeñado con el fin de contribuir al cumplimiento de dicho objetivo.
4. Estudiar el posicionamiento de la Unión Europea en relación a la desigualdad de género persistente en los Estados miembros, haciendo alusión a sus valores fundamentales.
5. Realizar un análisis comparativo entre la posible desigualdad de género en Alemania, Suecia e Italia, y contrastar sus datos con la situación nacional. Además, se tratará de estudiar las causas que han motivado su situación y las medidas implementadas por cada país.
6. Analizar, desde una perspectiva global, las medidas llevadas a cabo por las instituciones de la Unión Europea para fomentar la igualdad entre hombres y

mujeres y estudiar su compromiso mediante los planes que pretende desarrollar a futuro.

1.3. Metodología

Con el fin de alcanzar los objetivos previamente determinados, el presente estudio utilizará una metodología inductiva y cualitativa, ya que, a partir de observaciones sistemáticas de la realidad, se descubre la generalización de un hecho, que en este caso es la posible desigualdad de género. Además, se trata de analizar la desigualdad de género desde una perspectiva global, estudiando todos los elementos y factores que inciden en su persistencia. El uso de dicha metodología admite la posibilidad de profundizar en las causas potenciales de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, así como su análisis con diversas variables.

Dado que se trata de un tema con una gran relevancia en la actualidad, los informes utilizados serán recopilados de distintas bases de datos, además de artículos y revistas académicas y periodísticas. Estas fuentes se obtendrán a través de diversas plataformas como Google Scholar, Scirus y Dialnet, entre otras.

La naturaleza de los datos utilizados en este estudio será tanto cualitativa (opiniones, actitudes, experiencias de vida, etc.) como cuantitativa (tasa de paro, diferencias salariales, estadísticas, etc.).

En primer lugar, se realizará una búsqueda de información en bases de datos para poder contextualizar el tema del trabajo y conocer la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral actual. Una vez llevada a cabo esta labor, se podrá afirmar, de manera objetiva y con el apoyo de datos relevantes, que las importantes desigualdades entre hombres y mujeres continúan presentes en el ámbito laboral, a pesar de que nuestro sistema legislativo reconozca la igualdad de todos los ciudadanos y la prohibición de discriminación por razón de género.

La segunda tarea que se pretende llevar a cabo será el estudio de informes europeos y extranjeros relativos a la igualdad de género en los diferentes Estados miembros y las medidas que dichos estados han implementado con el fin de alcanzar la paridad efectiva deseada. Gracias a la información proporcionada por instituciones comunitarias como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, se podrá desarrollar una comparación entre

varios Estados miembros. La realización de dicha equiparación conllevará, en primer lugar, una recopilación de todos los datos disponibles y una previa evaluación de las medidas implementadas en cada país, así como el estudio de sus puntos fuertes y de aquellos que debe mejorar.

Tras haber analizado toda la información seleccionada, y concluyendo que la desigualdad de género en el mercado laboral es un problema persistente que debe ser abordado con firmeza, se concluirá el ensayo estableciendo que, si bien se han observado avances significativos en esta materia y se ha demostrado el impacto tan positivo que la igualdad de género puede suponer en el ámbito económico y social, las diferencias persistentes entre hombres y mujeres continúan estando muy presentes en el día a día, quedando los países muy alejados de la deseada igualdad real entre ambos géneros.

1.4. Estructura del trabajo

El presente trabajo de fin de grado se estructurará en cuatro apartados principales.

La introducción consta de cuatro epígrafes, donde se plantea el tema a tratar, su importancia y contextualización, los objetivos que se pretenden abordar a lo largo del ensayo, y la metodología que se empleará para la correcta consecución de los citados objetivos.

El segundo apartado, la Desigualdad de Género en España, se encuentra a su vez dividido en tres epígrafes, donde, además de explicar el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre el cual se focalizará el trabajo, se llevará a cabo un análisis acerca del impacto de la desigualdad en el mercado laboral y de aquellas medidas y proyectos que el gobierno lleva a cabo para luchar contra la desigualdad en nuestro país.

En el tercer capítulo, relativo a la desigualdad de género otros países de la Unión Europea, se investigará acerca del posicionamiento y percepción de la Unión Europea sobre la desigualdad de género; se llevará a cabo una comparación entre España y Alemania, Suecia e Italia y se estudiarán exhaustivamente las medidas implementadas por parte de la Unión Europea y los planes futuros que se pretenden implementar.

En el último apartado se expondrán las conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo de investigación.

2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

2.1. Objetivo de desarrollo sostenible

Con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar el nivel de vida de los más desfavorecidos, las Naciones Unidas, en su conferencia sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro en 2012, impulsaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante “ODS”).

Estos ODS, adoptados por los Estados Miembros en 2015, sustituyen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de forma que crean una serie de objetivos mundiales relativos a los retos ambientales, políticos y económicos que desafía nuestra sociedad cada día (Llamas, 2017).

La Agenda 2030, hoja de ruta que contiene los ODS, debe ser considerada como una norma multilateral situada en el marco legal del *soft law*, lo que implica que carece de carácter vinculante y de efectos jurídicos directos. Sin embargo, desempeña una considerable influencia en el comportamiento de los poderes sociales, políticos y económicos; en los discursos públicos; en las políticas y legislación internas, y en las normas internacionales, por lo que se considera un instrumento eficaz para una gobernanza global. ("La Agenda 2030 y los ODS, Nueva Arquitectura para la Seguridad", 2019).

Según Gil, los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen como fin primordial el planteamiento de *respuestas sistemáticas a una visión global e interrelacionada del desarrollo sostenible*, que enfrenta asuntos tan significativos como la desigualdad y la pobreza extrema, las pautas de consumo no sostenibles y la degradación ambiental y el refuerzo de las capacidades institucionales; además de procesos de solidaridad global novedosos que los Objetivos de Desarrollo del Milenio desatendieron (Gil, 2018).

Una de las principales características de estos objetivos es que están interconectados, por lo tanto, que aquello que suceda en uno, tendrá un impacto en los demás. Su principal finalidad es no dejar a nadie atrás, de forma que se reduzca la pobreza económica y se desarrolle un mundo más sostenible y próspero.

Una vez expuesto el contexto general donde se sitúan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el presente trabajo de investigación se centrará en el quinto Objetivo: La Igualdad de Género.

La igualdad de género, principio garantizado en el artículo 14 de la Constitución Española, no es simplemente un derecho humano fundamental, sino que es un cimiento primordial para el alcance de un mundo pacífico, próspero y sostenible ("Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", n.d.).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible promueve el compromiso de los países, con el fin de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos (Agenda 2030).

Entre las metas que se pretenden conseguir con la correcta implementación de este Objetivo de Desarrollo Sostenible destacan: poner fin a la totalidad de las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; llevar a cabo reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, además de acceso a la propiedad, a los servicios financieros y a la herencia, de conformidad con las leyes nacionales; aprobar y endurecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles; y, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (Agenda 2030).

Es importante tener en cuenta que, a lo largo de este ensayo, el foco principal se encontrará en las desigualdades evidentes en el mercado laboral. En este sentido, se deben destacar los alarmantes datos que el Instituto Nacional de Estadística pone a nuestro alcance. El 58% del paro registrado en nuestra nación corresponde a las mujeres, y la diferencia salarial media entre hombres y mujeres es de 5.941€.

2.2. La desigualdad de género en el mercado laboral español

Si bien la sociedad ha evolucionado a pasos agigantados en las últimas décadas en su intento por erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres, todavía queda un largo

camino por recorrer para conseguir lograr la tan merecida igualdad entre hombres y mujeres.

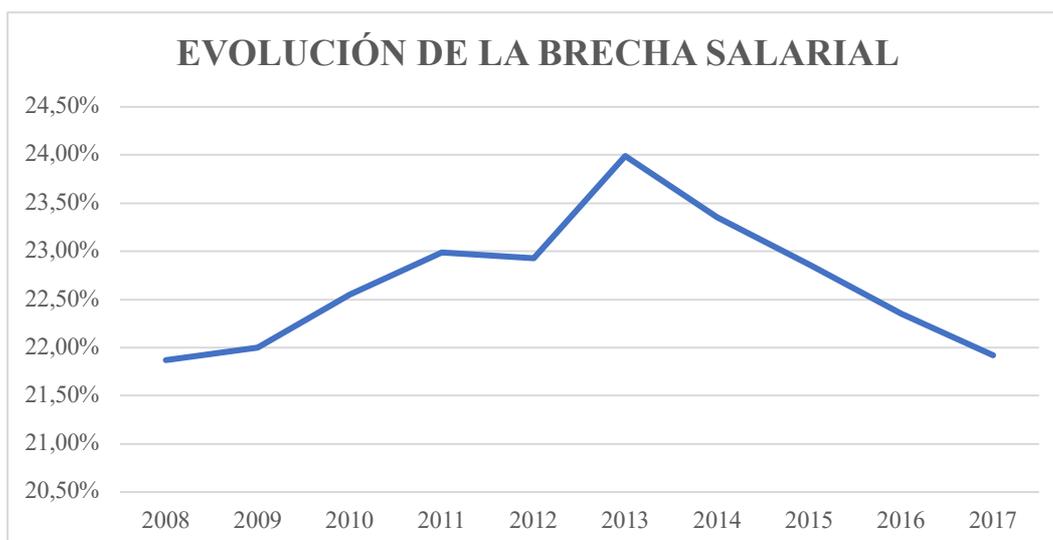
En este contexto, es oportuno hacer alusión a la teoría “sociosexual” desarrollada por Anker. En ella se expone que las mujeres se encuentran en una situación desfavorable en el plano cultural, social y económico, lo que conlleva la existencia de segregación entre hombres y mujeres. Por lo tanto, atendiendo a dicha teoría, existen determinados estereotipos sociales que ejercen una notable influencia en la segregación ocupacional, de forma que las mujeres se consideran más acordes para el desarrollo de una serie de profesiones concretas, denominadas “empleos femeninos” (Anker, 1997).

Por lo tanto, los estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales, unido a la larga tradición de atribuir a las mujeres un papel más relevante en el trabajo doméstico y a los hombres en el asalariado, son, en cierta medida, los orígenes de las desigualdades de género en el mercado laboral.

En este contexto, es importante tener en cuenta que, aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral representa uno de los hitos sociolaborales más relevantes de los últimos años, dicha incorporación se ha llevado a cabo en condiciones desfavorables con respecto a los hombres. Como se estudiará en epígrafes posteriores, aunque España es uno de los Estados miembros de la Unión Europea donde más ha aumentado la tasa de actividad femenina entre 2005 y 2010 (5,5%), también representa uno de los cinco países en que mayor es la distancia que la separa de la tasa de actividad masculina, situándose este porcentaje en 16,1% (Campos-Serna, 2012).

El gráfico situado a continuación muestra la evolución de la brecha salarial durante los años 2008-2017, donde se puede observar claramente que, si bien la desigualdad de género es un problema que todas las sociedades pretenden combatir, la brecha salarial española no siempre ha seguido una tendencia descendente.

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia basada en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

Según un estudio llevado a cabo por Nuria Chinchilla y Steven Poelmans, profesores del IESE, junto a la investigadora Consuelo León, el 43% de las mujeres que participaron en la encuesta manifestaron que el impedimento principal en el desarrollo de su trayectoria profesional ha sido la insuficiente representatividad de la mujer en altos cargos directivos. Los estilos de dirección rígidos (32%), las reuniones a última hora de la tarde (13%) y la discriminación salarial (12%) son impedimentos que también han sido expuestos (Chinchilla, Poelmans & León, 2005).

En la misma línea de reflexión, es oportuno mencionar que las desigualdades pueden tener su origen en dos factores: el efecto cohorte y el techo de cristal. Según el efecto cohorte, el principal motivo de la desigualdad social es la incorporación tardía a lo largo de la historia de las mujeres al mundo laboral, lo que implica que el equilibrio entre hombres y mujeres se producirá de manera progresiva a lo largo del tiempo. De otra manera, el techo de cristal considera que dicha desigualdad es consecuencia de factores estructurales y de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para tener acceso a los puestos más elevados de la escala social, si bien su acceso se encuentra reconocido legalmente (Colomer & Peiró, 2002).

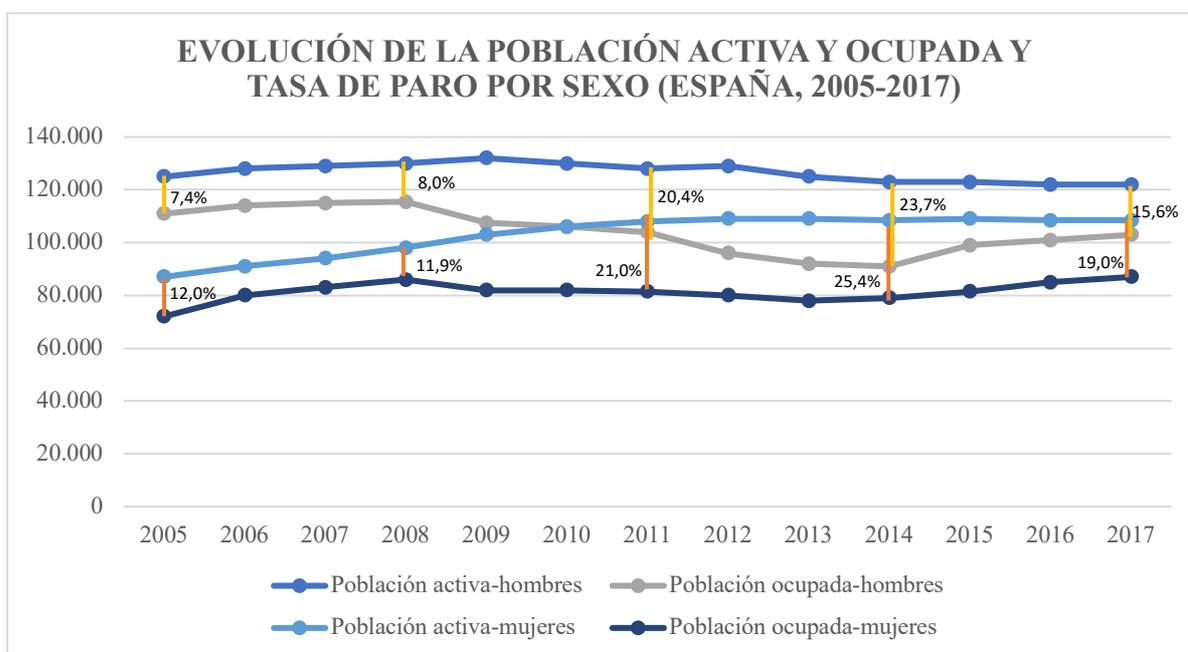
Según la experiencia de los miembros de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) en el ámbito de la desigualdad de género, es

fundamental hacer visible la desigualdad persistente entre hombres y mujeres y defender una mayor participación del colectivo femenino, dado que facilitará los cambios en procesos internos para la toma de decisiones en la organización y por lo tanto, una mayor presencia de mujeres en los órganos directivos y en actuaciones científicas (Colomer & Peiró, 2002).

El gráfico adjunto a continuación muestra la evaluación de la población activa y ocupada, además de la tasa de paro por sexo en España durante los años 2005 a 2017. Se puede observar que la población activa masculina muestra una tendencia decreciente que puede deberse al retraso en la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, al adelanto de la edad de jubilación y a la salida del mercado laboral de mano de obra inmigrante, mientras que los niveles de población activa femenina han seguido una tendencia alcista (Cebrián & Moreno, 2018).

Además, los datos muestran que, si bien los niveles de empleo femenino han remontado el efecto de la crisis, la recuperación tiene como consecuencia un aumento de la brecha del desempleo, de manera perjudicial para las mujeres.

Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia basada en la Encuesta de Población Activa (INE)

En este contexto, se debe puntualizar que, aunque la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es menos notable que hace unas décadas, determinados indicadores establecen que el empleo que se está creando es más precario y de peor calidad en el caso del colectivo femenino. Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa, además de que la tasa femenina de empleo a tiempo parcial supera con creces la masculina, en el caso de las mujeres hay un factor cíclico muy perceptible, aumentando en los primeros y segundos trimestres de cada año, y con mínimos en los terceros trimestres. Esta estacionalidad que caracteriza el empleo de las mujeres se encuentra unida a la distribución sectorial de su empleo (Cebrián & Moreno, 2018).

Asimismo, es oportuno tener en cuenta que, según López Díaz y Santos del Cerro, si bien la participación laboral de la mujer se ha visto aumentada, sigue habiendo importantes desigualdades que afectan a las mujeres y que deben ser eliminadas para poder alcanzar la paridad equitativa entre hombres y mujeres. Entre dichas desigualdades destacan: una tasa de paro más elevada en el colectivo femenino, la diferencia en la remuneración por razón de género, la dificultad de crecimiento y promoción que sufren las mujeres dentro de una empresa, y el desempeño por parte de los hombres de la mayoría de los altos cargos (López & Santos del Cerro, 2013).

En esta misma línea, cabe destacar que, si bien la presencia de las mujeres se ha extendido a prácticamente todas las profesiones, en algunas áreas su representación todavía no es significativa. Pese a que su cualificación y nivel de estudios se ha visto reforzado de manera considerable en los últimos años, se puede distinguir una concentración significativa de trabajadoras en labores que requieren un nivel de cualificación poco elevado (Cebrián & Moreno, 2018).

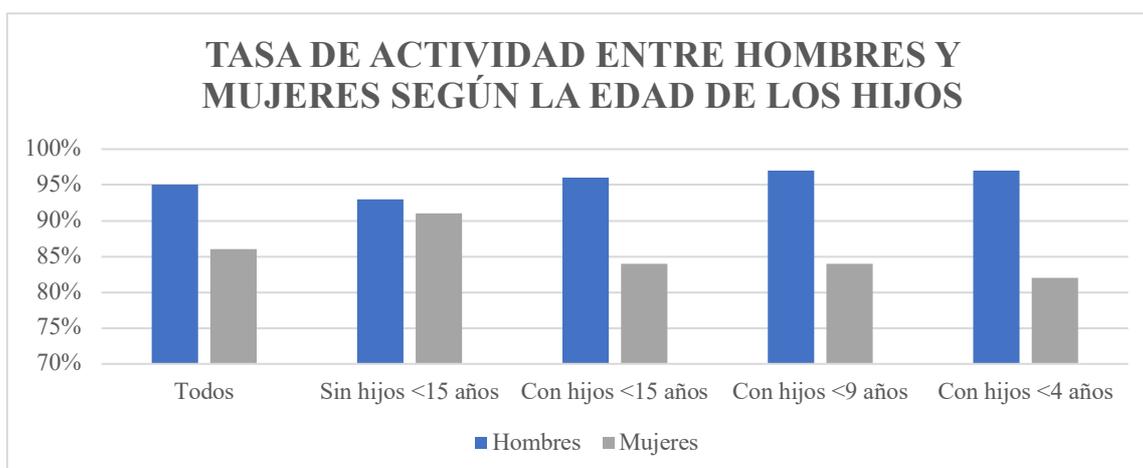
Además, la segregación en el mercado laboral contribuye a la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La discriminación por razón de sexo supone una de las mayores barreras a las que deben enfrentarse las mujeres para acceder a puestos de alta responsabilidad. Si bien la sociedad está haciendo un esfuerzo importante en erradicar todas las formas de discriminación, se siguen dando casos de discriminación. Cuando ocurre, suele adoptar una naturaleza indirecta, más difícil de detectar y denunciar. Un ejemplo de discriminación indirecta podría ser la fijación, en el convenio colectivo, de retribuciones inferiores a categorías profesionales feminizadas (Agut & Martín, 2007).

Así, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), se advierte que un 7% de las mujeres empleadas en España trabajó en 2017 como vendedoras en tiendas y almacenes, otro 7% como personal de limpieza de oficinas, hoteles e instalaciones similares, y un 5% como empleadas domésticas. En este sentido, se debe tener en cuenta que las mujeres se concentran en profesiones relativas a la salud o educación, que, de alguna manera, suponen una ramificación de la función tradicional de la mujer, y en posiciones infravaloradas socialmente. No obstante, cabe recalcar que las ocupaciones con baja cualificación también aparecen en los primeros puestos de la distribución del empleo masculino.

Además, Sabater opina que el colectivo femenino suele dedicar una mayor parte de su tiempo a actividades no remuneradas, entre las que se encuentran las tareas del hogar y cuidado de la familia, mientras que los hombres dedican un elevadísimo porcentaje de su tiempo al empleo que desempeñan. Muchas mujeres renuncian a su tiempo libre y de ocio para poder centrarse en las responsabilidades familiares, de manera que se puede afirmar que las tareas del hogar y relativas a la familia continúan suponiendo un impedimento para lograr la plena integración de la mujer en el mercado laboral (Sabater, 2014).

El gráfico situado a continuación muestra la tasa de actividad entre hombres y mujeres según la edad de los hijos, donde se puede observar que la tasa de empleo masculina prácticamente no varía, mientras que la de la mujer es muy fluctuante según la edad de los hijos.

Gráfico 3.



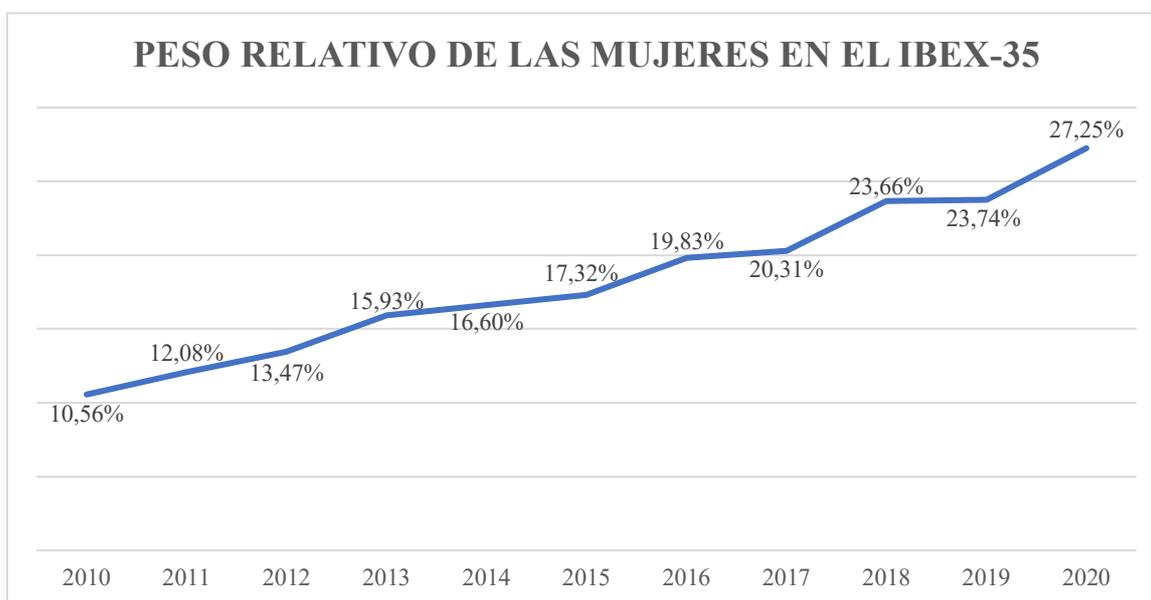
Fuente: Elaboración propia basada en la Encuesta de Población Activa (INE)

En virtud de la información contenida en el VIII Informe Mujeres en los Consejos de Empresas Cotizadas, *el peso relativo de las mujeres en los Consejos de todo el mercado continuo sube del 20,3% al 23,1%, con 299 consejeras, pero queda aún a casi 7 puntos del 30% recomendado por la CNMV para el 2020. De forma que faltan todavía 349 consejeras para que el mercado continuo alcance la paridad (30%): 104 en el IBEX 35 y 245 en el resto 5 de cotizadas* ("Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas", 2020).

Cabe de igual forma destacar el hecho de que, aunque 12 sociedades cotizadas ya alcanzan el nuevo horizonte de la paridad (40%), de las cuales 3 cotizan en el IBEX-35, 13 empresas del mercado continuo no cuentan con ninguna mujer en su consejo de administración, si bien ninguna de ellas es representante del IBEX.

Es importante en este marco tener en cuenta que, según los datos proporcionados por el informe mencionado *supra*, el IBEX-35 ha recuperado en 2020 el ritmo de crecimiento de 2017 y su función de propulsora de la paridad del continuo, como se puede observar en el gráfico adjunto a continuación.

Gráfico 4.



Fuente: Elaboración propia basada en el VIII Informe Mujeres en los Consejos de Empresas Cotizadas

Se puede observar que, si el ritmo de crecimiento en el último ejercicio mantiene la tendencia alcista que hasta ahora le caracteriza, consideradas de una forma agregada, las empresas del IBEX sí conseguirían llegar al objetivo de la paridad en sus consejos que recomienda la CNMV. Sin embargo, ello es gracias al esfuerzo propio de 17 empresas, que enmiendan las carencias de los otros 18 componentes del selectivo ("Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas", 2020).

El gráfico adjunto a continuación muestra la evolución de la paridad en los consejos del IBEX en comparación con el resto de los selectivos de la Unión Europea, donde se puede observar que la presencia de mujeres en puestos de alta dirección ha ido aumentando a lo largo de los años. No obstante, como se estudiará posteriormente, si bien España se encuentra por encima de la media europea en materia de igualdad de género, todavía se sitúa por debajo de la media de la Unión Europea en relación a los altos cargos.

Gráfico 5.



Fuente: Elaboración propia basada en el VIII Informe Mujeres en los Consejos de Empresas Cotizadas

Además, en este sentido se debe destacar que la única presidenta ejecutiva de una empresa del IBEX-35 es Ana Patricia Botín, cuyo nombramiento fue efectuado en 2014. En el resto del mercado continuo encontramos cinco presidentas ejecutivas. Cuatro son

dominicales. Sol Daurella, de Coca-Cola European Partners; Esther Alcocer Koplowitz, de FCC; Isabel Reig López, del laboratorio Reig Jofre; y Helena Revoredo, de Prosegur. La incorporación más reciente a una presidencia ejecutiva (en enero de 2019) fue la de la única vocal independiente de Sniace, Gema Díez ("Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas", 2020).

Por otro lado, es fundamental hacer alusión al hecho de que muchas mujeres se sienten responsables de asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. No obstante, en este sentido cabe destacar que, aunque la vida familiar pueda "complicar" el horario y la disponibilidad para temas personales o laborales, se trata de una fuente insustituible en la satisfacción general del individuo (Chinchilla, Poelmans & León, 2005).

De esta manera, los autores del citado estudio consideran que no se puede culpar totalmente al «*“techo de cristal” o lo que es lo mismo ese conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso. También existe un “techo de cemento” autoimpuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes.*»

Además, Mateos de Cabo considera que otro de los motivos que provocan la escasa representatividad femenina en los puestos de alta dirección corresponde a las diferencias de actitud y personalidad entre ambos géneros. De manera general, las mujeres suelen ser menos ambiciosas que los hombres en la consecución de objetivos, así como en el ascenso a puestos de poder, lo que tiene como consecuencia una menor representatividad en las altas esferas directivas (Mateos de Cabo, 2017).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el aumento del empleo femenino no debe llevarse a cabo ni como consecuencia de la renuncia de las mujeres a la posibilidad de tener una familia además de un empleo, ni a expensas de segregar el mercado inventando empleos "femeninos" con peor remuneración y con peores condiciones laborales que el colectivo masculino (Cebrián & Moreno, 2018).

Tras un exhaustivo análisis de las diferencias de género existentes en el mercado laboral español, se puede concluir estableciendo que, si bien las desigualdades entre hombres y mujeres son cada vez menos notorias, todavía no hemos alcanzado la paridad idónea. La

sociedad sigue adjudicando a las mujeres las funciones domésticas y familiares, y muchas veces no se les da el potencial de crecimiento que merecen.

2.3. Medidas y proyectos llevados a cabo para luchar contra la desigualdad en el mercado laboral

En primer lugar, es fundamental destacar el hecho de que la igualdad se consagra como un principio fundamental en la Unión Europea. 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 entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Es por ello que, como manifiesta la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla* (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Para analizar las iniciativas llevadas a cabo con el fin de luchar contra las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, se deben contemplar las medidas implementadas desde dos perspectivas. En primer lugar, encontramos las medidas interpuestas por el gobierno de la nación, de carácter legislativo. Por otro lado, se aprecian las decisiones llevadas a cabo por las empresas de cara a su responsabilidad social y compromiso con la ciudadanía.

En el contexto de la legislación vigente relativa a la igualdad laboral entre hombres y mujeres, destaca, en primer lugar, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En esta norma, se introducen determinadas modificaciones mediante las cuales las mujeres pueden llevar a cabo una mejor conciliación de la vida laboral con sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, una de las medidas introducidas por esta ley es que se produce una reducción de la jornada por motivos familiares, quedando el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”) redactado de la siguiente manera: *Las trabajadoras por*

lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. (...)

Además, al no estar esta norma exclusivamente dirigida al colectivo femenino, también introduce medidas que favorecen a ambos progenitores, como por ejemplo el artículo 37.6 ET: *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (...)*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como objetivo la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Como se expresa en su Exposición de Motivos, la Ley pretende asimismo *promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido* (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Si bien la Ley Orgánica citada en el párrafo anterior tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, lo que contraviene la propia finalidad de la ley. En la medida que este tipo de previsiones no permitieron garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de las mujeres y hombres, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto legal. De esta manera, entra en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Esta norma incluye modificaciones como la tipificación como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable,

sino también en la Ley Orgánica 3/2007. Asimismo, respecto a la validez del contrato, el Real Decreto-ley 6/2019 recoge expresamente las consecuencias derivadas de la nulidad de un contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, señalándose que el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (Laboral Social, 2019).

Otra de las normas que tiene influencia en el marco de la igualdad laboral entre hombres y mujeres es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En la misma fecha también se aprobó el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La finalidad del RD 902/2020 es *establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias* (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

De esta manera, la citada norma consagra en sus artículos tercero y cuarto el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, respectivamente. Con el objetivo de garantizar el principio de transparencia retributiva, el RD introduce una serie de instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras ("Publicado el RD de igualdad retributiva entre mujeres y hombres", 2020).

En la misma línea, el RD 901/2020 desarrolla la forma que deben tomar los nuevos planes de igualdad, cuales son los asuntos que deben negociar y registrar todas las empresas que tengan en su plantilla 50 empleados o más, y el contenido que debe estar incluido en la auditoría retributiva. Además, instituye un diagnóstico de la posible discriminación en todo el proceso, desde la selección del personal, la contratación, pasando por la corresponsabilidad de los ciudadanos, la prevención del acoso sexual y la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos. Adicionalmente a este

diagnóstico general de la situación, debe contener objetivos claros para corregir desigualdades, medidas, plazos y un sistema de evaluación. Asimismo, no puede mantenerse vigente durante más de cuatro años y debe contar, en todo caso, con una evaluación intermedia y final de la mesa negociadora. Se debe impulsar la mixta composición tanto en la representación de los trabajadores como en la de la empresa, y quienes participen cuenten con formación en igualdad (Abogacía Española, 2020).

Una vez expuesto el contexto general de las medidas legislativas introducidas por el poder ejecutivo para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, se procederá a describir algunas medidas internas que llevan a cabo las empresas para eliminar la discriminación por razón de sexo y potenciar el progreso de las mujeres.

En este marco, cabe destacar que, de acuerdo con la legislación básica española (LO 3/2017, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), en nuestro país no se puede imponer el cumplimiento de ninguna cuota de representación de mujeres en los Consejos de Administración, únicamente se puede fomentar. Por lo tanto, la responsabilidad social de las empresas juega un papel fundamental en el correcto desarrollo de las medidas orientadas al progreso de las mujeres y a la diversidad.

El Índice de Igualdad de Género de Bloomberg nombra, entre otras, a BBVA, Banco Santander, Iberdrola, Indra, Inditex, Telefónica o Repsol como algunas de las empresas españolas “más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género”.

El GEI -siglas en inglés del Gender Equality Index de Bloomberg- es el índice "de referencia" en este ámbito y mide la igualdad de género a través de cinco pilares: liderazgo femenino y cartera de talentos, igualdad salarial y paridad de género, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujer ("Estas son las empresas españolas más comprometidas con la igualdad de género", 2020).

Me parece asimismo interesante destacar la labor que llevan a cabo determinadas empresas sociales para fomentar la inclusión femenina. Entre ellas, destacan algunas como “Allwomen”, empresa social formada por mujeres que ofrece cursos de tecnología para acercar a más de ellas al mundo de la inteligencia artificial, hoy liderado por hombres. De la misma manera, cabe recalcar la entidad “We connect international”, una

plataforma laboral que tiene como objetivo unir a grandes empresas con mujeres independientes ("4 empresas sociales que provocan y crean el cambio para la igualdad de género", n.d.). Finalmente, se debe hacer alusión a "Women in a Legal World", cuyo fin, según su página web, *es crear una red de colaboración para incrementar la presencia de la mujer en la dirección de los medios, comités, instituciones, consejos, universidades, despachos, empresas y asociaciones.*

Como conclusión, se debe establecer que, si bien el legislador trata de potenciar la igualdad de género en el mercado laboral desarrollando continuamente nuevas leyes que incluyen medidas a respetar por las empresas, existen también otras organizaciones que tratan de potenciar la completa inserción de las mujeres en el mercado laboral. La gran mayoría de las empresas cuenta con un conjunto de normas internas para favorecer la conciliación familiar y la no discriminación por razón de sexo. No obstante, todavía son muchas las entidades que deben implementar políticas más severas e igualar en sus órganos directivos la presencia de mujeres.

3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN OTROS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Tras el análisis llevado a cabo en el apartado precedente relativo a la desigualdad de género en el mercado laboral nacional, se procederá a examinar la percepción de la Unión Europea en este ámbito y a comparar la situación de España en relación a otros Estados miembros.

3.1. Posicionamiento y percepción de la Unión Europea sobre la desigualdad de género

El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) reza: *«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. »*

La igualdad de género, además de ser uno de los valores fundamentales sobre los que se cimienta la Unión Europea (UE), constituye un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Además, se trata de una condición fundamental sin la cual no se puede lograr una economía europea innovadora, competitiva y próspera.

Si no se logra la igualdad de género será más complicado cumplir la misión del Consejo de Europa, orientada a salvaguardar los derechos humanos, mantener la democracia y preservar el Estado de Derecho (Consejo de Europa, 2018).

En este sentido, es fundamental hacer hincapié en el hecho de que la Unión Europea lidera mundialmente la igualdad de género, en tanto que, de los veinte países de todo el mundo que capitanean la igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE. Esto es gracias a una dura legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato, en consonancia con una normativa vigente para afrontar desigualdades específicas. Sin embargo, todavía queda mucho por progresar, dado que ningún Estado miembro ha logrado aún la plena igualdad de género. Los datos se materializan en el Índice de Igualdad de Género de la UE, donde los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 67,4 sobre 100 en el año 2019, mejorando en solo 5,4 puntos desde 2005 (Comisión Europea, 2020).

El Informe de la Estrategia para la Igualdad de Género refleja la labor de la Comisión Europea en materia de igualdad de género, y recoge los objetivos estratégicos para los años comprendidos entre 2020 y 2025. Su finalidad principal es conseguir una Europa igualitaria en materia de género, donde la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre ambos géneros sean consideradas un problema del pasado; una Europa donde todo el mundo pueda disfrutar de las mismas oportunidades para prosperar y sean capaces de participar en la sociedad europea y dirigirla desde una perspectiva igualitaria.

Si bien la gran mayoría de los Estados miembros de la UE se consideran países desarrollados y comprometidos con la sociedad, cabe tener en cuenta una serie de datos que demuestran que todavía no estamos cerca de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. El 44% de los europeos considera que la obligación más importante de las mujeres es cuidar su hogar y su familia, mientras que el 43% de los ciudadanos europeos opinan que la principal responsabilidad de los hombres es ganar dinero.

Además, la diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres en la UE es del 11,6%, y, a escala mundial, solo 1 de cada 10 responsables de la toma de decisiones en empresas de capital riesgo y de capital inversión son mujeres, a pesar de que los fondos

privados que han llevado a cabo iniciativas de igualdad de género tienen un 72% de mujeres contratadas (Comisión Europea, 2020).

Otro dato alarmante en este sentido es la brecha salarial entre ambos géneros, que es del 15,7%, y la brecha pensional entre hombres y mujeres en la UE es del 30,1%.

En relación a las responsabilidades asistenciales, el Informe de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 establece que en la UE, las mujeres invierten 22 horas a la semana, frente a las 9 horas que dedican los hombres.

Por otro lado, según la misma fuente, las mujeres únicamente representan el 7,5% de los consejos de administración y el 7,7% de los directores ejecutivos de las principales empresas de la UE que cotizan en bolsa. Además, solo el 32,2% de los parlamentarios de la UE son mujeres (Comisión Europea, 2020).

Tras la exposición de estos datos aterradores, cabe establecer que, si bien la igualdad de género es una prioridad en la Unión Europea, los Estados miembros todavía no se acercan al resultado deseado, y queda un largo progreso por llevar a cabo.

En otro orden de cosas, es importante recalcar que la Unión Europea considera la igualdad de género una prioridad en su labor legislativa. Si bien las medidas adoptadas por la misma serán desarrolladas en un epígrafe posterior, cabe tener en cuenta que en 1957, el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres fue reconocido por primera vez en los Tratados Europeos, quedando recogido en el artículo 157 del TFUE, una vez firmado el Tratado de Lisboa (2007). Igualmente, el decimonoveno artículo de la misma norma consagra la posibilidad de adoptar cualquier tipo de medida o legislación para erradicar cualquier forma de discriminación, donde se encuentra incluida la discriminación por razón de sexo (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

3.2. Comparación entre España y Alemania, Suecia e Italia

En este epígrafe se realizará un análisis comparativo entre cuatro Estados miembros de la UE y su perspectiva y medidas aplicadas en relación a la desigualdad de género.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que en otros Estados miembros se advierte, de igual forma, una alta concentración de mujeres en empleos que conllevan una alta

incidencia del trabajo a tiempo parcial y con salarios bajos, principalmente en sectores relativos a las ventas, la limpieza y la restauración.

Según un informe llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, que recoge los datos de contratación de personal y beneficios de aproximadamente 13.000 empresas de 70 países entre 1991 y 2017, las sociedades que promueven la diversidad de género en cargos directivos han visto su beneficio aumentado en un 15% ("Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas", 2020).

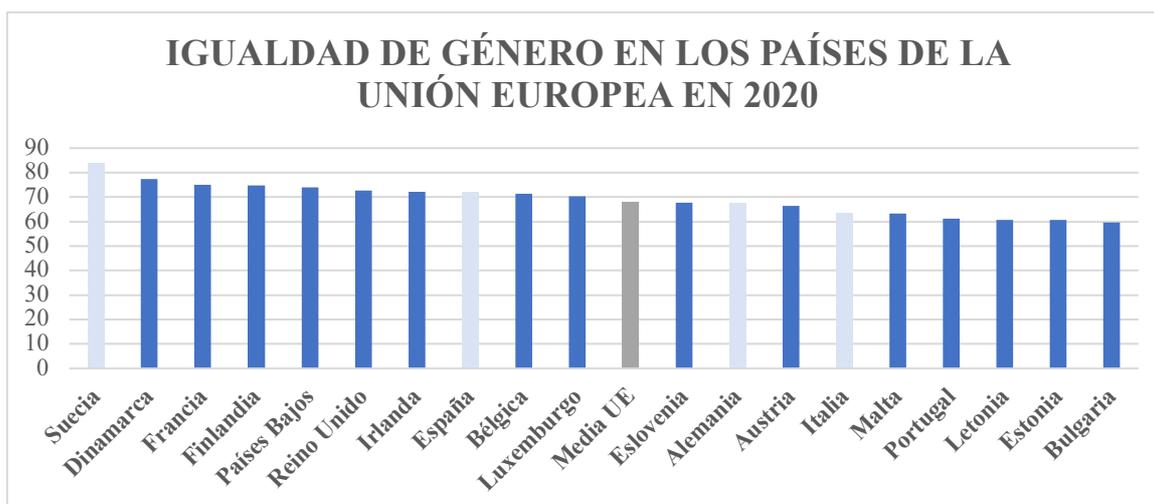
Si bien el caso de España ha sido analizado previamente, cabe recalcar que, en virtud del Índice de Igualdad de Género de la UE, en 2020 España se sitúa en la octava posición del ranking, con una puntuación de 72 sobre 100, lo que implica que se encuentra 4,1 puntos por encima de la media europea.

España encabeza el ranking en los ámbitos sanitarios (90,1 puntos) y financieros (77,8 puntos), pero las desigualdades son más notorias en los dominios de gestión del tiempo (64 puntos) y de educación (67,6 puntos) (Abogacía Española, 2020).

Si bien en el caso de España la legislación únicamente promueve y favorece, sin obligar a las empresas a alcanzar un número determinado de mujeres en puestos directivos, otros países como Italia o Alemania, impusieron medidas legislativas mediante las cuales las empresas eran sancionadas por no alcanzar unas cuotas determinadas en sus Consejos ("Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas", 2020).

Con anterioridad al estudio concreto de la situación en cada Estado miembro objeto del análisis comparativo, conviene llevar a cabo una visión general de la situación, mediante el siguiente gráfico, que muestra los primeros 20 países en el ranking de Igualdad de género de la Unión Europea en 2020:

Gráfico 6.



Fuente: Elaboración propia basada en datos proporcionados por el Índice de la Igualdad de Género

i) Alemania

En el caso de Alemania, cabe en primer lugar, recalcar que es la quinta economía mundial y la primera de Europa. No obstante, si bien ha sido una nación liderada por una de las mujeres más poderosas del mundo, Ángela Merkel, es uno de los países con mayor brecha de género.

En virtud de los datos proporcionados por la Oficina Federal de Estadísticas de Alemania, el 70% de las mujeres trabaja de forma remunerada, y solamente el 12% de las madres con hijos menores de 3 años trabajan a tiempo completo (Lee, 2018).

En este sentido, cabe destacar que, según la lista elaborada por el Índice Global de la Brecha de Género, Alemania se sitúa en la décima posición, con una brecha de género del 78,7%, siendo el 100% la completa igualdad deseada.

Además, es fundamental tener en cuenta que si bien Alemania ha escalado cuatro puestos en el ranking desde 2018, España ha pasado de encontrarse en la vigesimonovena posición a estar en la octava. Es decir, el cambio ha sido mucho más drástico y notable en el caso de nuestra nación que en el país germano (Expansión, 2020).

No obstante, cabe en este sentido diferenciar entre la “brecha ajustada” y la “brecha no ajustada”. Si bien los datos expuestos previamente corresponden a la brecha no ajustada, pero si se tienen en cuenta factores como la educación, la experiencia laboral, el tamaño de la empresa y el sector donde se posiciona, la brecha salarial ajustada puede rozar el 6%. Utilizando esta medida, Alemania se clasifica como segunda en el ranking europeo (Smolentceva, 2019).

Sin embargo, Yvonne Lot, experta de la Fundación Hans Böckler, opina que la diferencia salarial ajustada es un indicador que puede acarrear engaño: *«El problema con este indicador es que, de alguna manera, ignora las dimensiones de la igualdad de género en el mercado laboral. Se puede llevar a cabo un estudio para destacar las razones de esa desigualdad, pero ¿puede concluirse que la diferencia salarial de género es de solo el 6 por ciento porque hay factores que la explican en parte? Para mí esa no es una conclusión correcta.»*

En cuanto al Índice de Igualdad de Género de la UE, Alemania se sitúa en la doceava posición, con una puntuación de 67,5 sobre 100; 0,4 puntos por debajo de la media europea. Las desigualdades de género son más pronunciadas en el ámbito de los conocimientos (54,0 puntos), ocupando el puesto 25º en este ámbito.

Asimismo, la concentración desigual de hombres y mujeres en el sector educativo es un problema persistente. Un 41% de mujeres estudian en áreas relacionadas a la educación, salud y bienestar, humanidades y artes, frente un 17% de hombres (Índice de Igualdad de Género, 2020).

Si bien se trata de una nación líder en los sectores científicos y tecnológicos, siendo el segundo país de la UE que más invierte en investigación y desarrollo, es uno de los Estados miembros que peores datos manifiestan en cuestiones de ciencia y género. Sólo un 12% de la cúspide en la escala jerárquica del sistema de investigación se encuentra ocupado por mujeres (González & Pau, 2011).

No obstante, es conveniente tener en cuenta que la “estrategia Europa 2020” fijó un objetivo global de tasa de empleo en la UE del 75%, que se tradujo en diferentes objetivos de empleo a nivel nacional, meta poco probable sin un aumento de la tasa de empleo de las mujeres. En este sentido, cabe recalcar que dicho objetivo se cumplió en 23 Estados

miembros para los hombres, y en sólo cuatro de ellos en relación a las mujeres, entre los cuales se encuentran Alemania y Suecia (Índice de Igualdad de Género, 2020).

Desde que Alemania tomó conciencia de que tenía un amplio margen de mejora, la Ley de participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos directivos del sector privado y público obliga a 3.500 empresas a instaurar objetivos para aumentar la proporción de mujeres en sus juntas y en los puestos directivos. Desde el 1 de enero de 2016, se ha establecido una cuota de género del 30% para los consejos de administración de empresas cotizadas.

En 2018, con el fin de erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres, el país germano aprobó una ley mediante la cual se autoriza a las trabajadoras que presten servicios en empresas con más de 200 empleados, conocer el sueldo medio de sus compañeros hombres que ocupen un puesto parecido. Además, las empresas que tengan más de 500 trabajadores, deberán elaborar informes periódicos sobre la igualdad salarial de su empresa, con la finalidad de garantizar el respeto al principio de “mismo salario para el mismo trabajo”.

En este sentido, la ministra de la Mujer en funciones, Katarina Barley, expresó que *«Si una mujer está segura de que está cobrando menos que un hombre, podrá reclamar judicialmente su derecho a recibir una misma remuneración por un mismo trabajo»* (DW, 2018).

Asimismo, es fundamental hacer hincapié en que el Gabinete Federal acordó en julio de 2020 la primera estrategia de igualdad de género interdepartamental, cuya finalidad es promover la aplicación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, principio reconocido en la Constitución de dicho Estado miembro. Han pasado “décadas” hasta que el gabinete se ha comprometido con este principio, pero el asunto ya no quedará únicamente en manos del Ministerio de la Mujer (DW, 2020).

Nueve son los objetivos formulados en la estrategia de igualdad de género, materializándose en 67 medidas concretas. Entre los objetivos destacan la igualdad de remuneración y el refortalecimiento salarial de las profesiones de servicio social. Además, se debe prestar especial atención a las oportunidades profesionales de las mujeres y a su representación en los parlamentos.

Entre los objetivos destaca también la intención del país germano de establecer una presencia equitativa en la cultura y la ciencia, además de la inclusión de un mayor número de representación femenina en puestos directivos del gobierno federal (DW, 2020).

Como conclusión al análisis de la igualdad de género de este Estado miembro, cabe establecer que si bien se llevan a cabo medidas legislativas para tratar de hacer frente a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, todavía es un país que se encuentra por debajo de la media europea en este aspecto. En este sentido, según los índices oficiales de la Unión Europea previamente aludidos, Alemania se encuentra en una posición inferior a España en este sentido. Aún habiendo sido gobernado por una de las mujeres más poderosas del mundo, y siendo la primera potencia económica de la UE, todavía tiene unos niveles de desigualdad de género muy preocupantes que deben ser afrontados urgentemente.

Además, cabe tener en cuenta que si bien España se encuentra por encima que Alemania en el cómputo total y en los ámbitos relativos al trabajo, conocimiento y poder, el país germano goza de mejores datos en las áreas relacionadas con el dinero, tiempo y sanidad (Índice de Igualdad de Género, 2020).

ii) Suecia

Con 83,8 puntos sobre 100, el país escandinavo ocupa el primer lugar en el ranking del Índice de Igualdad de Género de la UE. Su puntuación es 15,9 puntos más alta que la media europea.

La puntuación de Suecia ha aumentado solo 3,7 puntos desde 2010 (+0,2 puntos desde 2017). A pesar de avanzar más lentamente hacia la igualdad de género que otros Estados miembros, Suecia ha mantenido su posición de liderazgo desde 2010.

Este Estado miembro ocupa el primer puesto en todos los ámbitos excepto el del dinero, donde ocupa el sexto lugar. Sus puntuaciones son más elevadas en los ámbitos de la salud (94,5 puntos) y tiempo (90,1 puntos). Las desigualdades de género suecas son más pronunciadas en el ámbito de los conocimientos (74,2 puntos). Sin embargo, desde 2010 Suecia ha mejorado su posición en dos puestos en este ámbito (Índice de Igualdad de Género).

Es importante destacar que la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas ha aumentado de un 26% en 2010 a un 39% en 2020.

No obstante, igual que ocurre en la mayoría de los Estados miembros, la concentración desigual de mujeres y hombres en la educación es un problema persistente. Hay más mujeres (55%) que hombres (29%) estudiando educación, salud y bienestar, o humanidades y artes.

Además, las desigualdades de género en el ámbito financiero subsisten. Las mujeres ganan menos que los hombres, aunque la diferencia se ha visto ligeramente reducida. En parejas con hijos, las mujeres ganan un 26% menos que los hombres, mientras que entre los solteros, las mujeres ganan un 8% menos que los hombres (Índice de Igualdad de Género).

En relación al ranking de la Brecha de Género, es importante hacer hincapié en el hecho de que Suecia se sitúa en la cuarta posición a nivel mundial, únicamente detrás de Islandia, Noruega y Finlandia, con una brecha de género del 82%, lo que implica que existe bastante igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, en relación a los datos del año 2018, ha retrocedido una posición (Expansión, 2020).

Para entender el impresionante progreso llevado a cabo por el país escandinavo, hay que mirar atrás en el tiempo. Un ejemplo de su compromiso por la igualdad de género es la implantación del permiso de paternidad en 1974. Fue el primer país en instaurar los permisos parentales, con tres meses para cada progenitor.

Actualmente, el permiso parental es de 480 días (16 meses), de los que 90 días están reservados para cada uno de los progenitores y son intransferibles. Además, es significativo destacar que no existe una distinción entre permiso de paternidad ni de maternidad, sino que son permisos parentales. En España, todavía hay que esperar a la entrada en vigor de una nueva ley para que los permisos sean de 16 semanas para los padres.

Según Teppo Tauriainen, embajador de Suecia en España, quien considera que su país “está bastante bien”, *«Las mujeres en Suecia han podido entrar en el mundo laboral de una manera más activa que en otros países»*. Reconoce que todavía hay margen de mejora, pero las claves de la exitosa inserción de las mujeres en el mundo laboral es que

a finales de los años 60 se instituyó que el hombre y la mujer eran individuos en cuanto a los impuestos y que eran capaces de pagarlos de manera separada, cuestión que en España no se llevó a cabo hasta 1991 (Crespo, 2019).

De igual manera, el embajador opina que la organización del cuidado de los menores es fundamental para el desarrollo de la carrera profesional de la mujer. En este sentido, en Suecia, todas aquellas familias que quieran una plaza de guardería para sus hijos, pueden tenerlas con un coste “relativamente bajo”.

Es fundamental asimismo subrayar que el gobierno sueco se declara feminista, siendo el 44 por ciento del parlamento es femenino. Además, hasta la Iglesia sueca, luterana, tiene como primada a una mujer, la arzobispa de Upsala (Blanco, 2017).

Por otro lado, en cuanto a la representación femenina en las juntas directivas, el embajador expresa que si bien Suecia no tiene una normativa que exija unas cuotas obligatorias para que las mujeres se vean representadas en los puestos directivos de las empresas, las mujeres ocupan el 39% de las juntas directivas de empresas. En España, según el último informe de la CNMV, las mujeres consejeras en el IBEX-35 no llegan al 24%, cuota que disminuye en un 8% en puestos de alta dirección.

Por otro lado, los horarios laborales también ayudan a la conciliación familiar. Además de ser uno de los países que mayor implantación del teletrabajo tenía con anterioridad a la pandemia (un 52% de las empresas tenían ya instituido este método de trabajo), el horario laboral es de ocho horas al día, con flexibilidad en cuanto a las horas de comienzo y fin. En Suecia no se trabaja después de las cinco y media, si bien la hora de comer es más reducida (Crespo, 2019).

Además, conviene tener en cuenta que el gobierno sueco estableció en 2017 que todas las propuestas y reformas de políticas para la Ley de Presupuesto del año siguiente se basarían en un análisis del impacto sobre la igualdad de género y que incorporarían un abordaje sensible al género. El gobierno también expandió el programa para robustecer la incorporación de la perspectiva de género en los organismos gubernamentales (ONU Mujeres, n.d.).

Con la finalidad de concluir el análisis comparativo entre España y Suecia, cabe establecer que el país escandinavo goza de una amplia ventaja sobre nuestra nación.

Como se puede observar en los datos previamente expuestos, Suecia supera a España en todos los ámbitos, encontrándose también por encima de la media europea. Los datos tan brillantes de este país se deben a la iniciativa y preocupación tan temprana por parte del poder ejecutivo, que desde hace numerosas décadas ha llevado a cabo medidas para conseguir la deseada igualdad entre hombres y mujeres. Además, la cultura y las costumbres de los ciudadanos suecos también son factores influyentes en los datos tan positivos que presenta dicho Estado miembro.

iii) Italia

De los tres Estados miembros que se han estudiado previamente, es el país que peores datos presenta en igualdad de género.

Con 63,5 puntos sobre 100, Italia ocupa el 14º lugar en el ranking presentado por el Índice de Igualdad de Género de la UE, siendo su puntuación 4,4 puntos inferior a la media europea. Su puntuación ha aumentado en 10,2 puntos desde 2010 (+0,5 puntos desde 2017). Si bien su posición es inferior a la de los tres Estados miembros analizados, es la nación que más rápido está avanzando hacia la igualdad de género, mejorando su posición en ocho puestos desde 2010 (Índice de la Igualdad de Género, 2020).

Las puntuaciones más elevadas de Italia se dan en los ámbitos relacionados con la salud (88,4 puntos) y con el dinero (79 puntos), donde ocupa los puestos 12º y 15º respectivamente.

No obstante, las desigualdades de género se ven más acentuadas en los ámbitos relativos al poder (48,8 puntos), al tiempo (59,3 puntos) y al conocimiento (61,9 puntos). Además, tiene la puntuación más baja de la Unión Europea en el ámbito del trabajo (63,3 puntos).

Cabe recalcar que el equilibrio de género en la toma de decisiones económicas en Italia aumentó en un 32% después de que se introdujera una cuota legislativa del 33% de representación femenina en los consejos de administración de las empresas en 2011.

Además también se ha visto una importante mejora en la proporción de mujeres parlamentarias y ministras, aumentando del 18% en 2010 al 34% en 2020. Esto se debe a que Italia introdujo una cuota legislativa del 40% para el Parlamento en 2017.

Sin embargo, según el Índice de Igualdad de Género de 2020, la media de los ingresos mensuales de las mujeres es casi una quinta parte inferior que la de los hombres. En la misma línea, el colectivo femenino dedica un 61% más de tiempo que los hombres a las tareas del hogar (Índice de Igualdad de Género, 2020).

En cuanto al ranking de la Brecha de Género, Italia se encuentra en el puesto 76º a nivel mundial, con una brecha de género del 70,7%, lo que implica que, para llegar a la igualdad real y efectiva deseada, debe mejorar en un 29,3%. Para un Estado miembro de la Unión Europea, son unos datos alarmantes a los que hay que hacer frente cuanto antes. En este sentido, España goza de una amplia ventaja frente a Italia, ya que, al estar situada en el puesto número 8, se encuentra 68 posiciones por encima (Expansión, 2020).

En la misma línea de reflexión, considero interesante destacar que en el contexto de la pandemia mundial originada por la Covid-19, se llevó a cabo en Italia el nombramiento de un nuevo Comité técnico-científico para luchar contra la pandemia, integrado por veinte miembros, todos ellos de género masculino.

Como consecuencia, las médicas presentaron el 30 de abril de 2020 una carta-manifiesto titulada “Exigimos un equilibrio de género” que ha desembocado en una revuelta por parte de las mujeres científicas en Italia. En dicha carta, firmada por más de 80 científicas, defendían que *«las mujeres somos la mayoría de los que están luchando en primera línea contra el Covid-19»*. Sin embargo, *«la presencia de mujeres es muy escasa»* en los comités en los que se toman las decisiones.

Paola Romagnani, docente de Nefrología de la Universidad de Florencia, enfatiza que la ausencia de mujeres en estas comisiones implica que *«solo las necesidades de la mitad de la población estén representadas»*. Además, añade que *«el problema es que aún sufrimos de ciertos legados que solían identificar exclusivamente a los hombres como figuras de prestigio»* (Savio, 2020).

En la misma línea, Valeria Poli, docente de Biología Molecular de la Universidad de Turín, muestra su preocupación por las mujeres trabajadoras estableciendo que *«las mujeres trabajadoras se verán muy afectadas por esta pandemia. Primero, por razones culturales ligadas a legados que todavía permanecen en Italia. Segundo porque, al ganar*

de promedio un 25% menos que los hombres, la decisión de quedarse en casa para cuidar de los hijos recaerá en ellas».

Tal fue el impacto acarreado por el manifiesto presentado por las científicas, que también tuvo repercusión en el Parlamento italiano, donde, de igual modo, las mujeres constituyen escasamente un tercio total de los parlamentarios. De esta manera, 16 senadoras acordaron hacer suya la queja de las científicas mediante una denuncia pública al primer ministro italiano, Giuseppe Conte.

Según la misma fuente, únicamente la mitad de los varones italianos colaboró “algo”, durante el confinamiento, en el trabajo doméstico, y el 71% de los entrevistados pertenecientes al colectivo masculino estableció que, para las mujeres “el trabajo es importante, pero lo que realmente quieren es una casa e hijos”. Solo el 18 por ciento de ambos géneros aseguró estar convencido de que los hombres son tan capaces como las mujeres en el cuidado de los hijos (Savio, 2020).

Además, en cuanto a la legislación vigente en este país relativa a la igualdad de género, cabe establecer que, si bien el 20 de febrero de 2021, entró en vigor el Decreto Legislativo mediante el cual se traspone la Directiva de la Comisión Europea 54/2006, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, la Comisión Europea había llevado a cabo un expediente de infracción contra Italia, acusándole sobre el problema de la “independencia de los organismos encargados de fomentar, analizar, controlar y apoyar la igualdad en el trabajo” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

El principal problema que arrastra a Italia a unos datos tan negativos en relación a la desigualdad de género se debe a que los organismos de control del mercado laboral tienen escasa autonomía financiera, administrativa y operativa. En este sentido, como consecuencia de que los recursos y nombramientos son dependientes de los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, y existe una obligación de justificación, tanto la autonomía de gestión como la independencia del Ejecutivo son prácticamente inexistentes.

El citado Decreto Legislativo implementa sanciones más elevadas para aquellas empresas que apliquen discriminaciones, con multas de hasta 50.000€ y penas de prisión de hasta seis meses. Igualmente, extiende los derechos relativos a la maternidad y paternidad a los casos de adopción nacional e internacional.

En la misma línea, cabe recalcar que se ha llevado a cabo un plan de acción denominado “Italia 2020” por parte de los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, con el fin de mejorar la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Este plan considera una serie de medidas concretas, tales como el aumento de guarderías familiares, el refuerzo de los servicios de asistencia, la creación de registros de niñeras con formación específica y determinadas ventajas fiscales para las mujeres que prestan trabajo en la zona Sur de la región y en las Islas. Se trata de un plan a medio plazo cuya finalidad es el desarrollo del empleo femenino, y se le han asignado ya 40 millones de euros (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

Como conclusión al estudio de la igualdad de género en Italia, cabe establecer que si bien es un país con costumbres muy similares a las de España y con un nivel de desarrollo muy semejante, existe una diferencia abismal entre la brecha de género de ambos países. Como se ha analizado previamente, España goza de una amplia ventaja sobre Italia, en gran parte por las numerosas iniciativas legislativas llevadas a cabo por el gobierno de la nación.

En definitiva, cabe establecer que de los tres Estados miembros analizados, el que mejores datos presenta es Suecia, que ha concienciado a su ciudadanía de la importancia de la igualdad de género y del reparto de responsabilidades familiares desde hace décadas. Además, se puede observar el compromiso social del país escandinavo en el hecho de que no existe una normativa rígida en relación a las cuotas de representación femenina obligatorias, y aún así, es uno de los países europeos líderes en igualdad de género.

En segundo lugar, se encuentra España. Aunque todavía tiene mucho margen de mejora, el poder ejecutivo tiene muy presente la igualdad de género, como se puede ver en la reciente creación del Ministerio de Igualdad. Como se ha analizado en epígrafes precedentes, nuestra nación cuenta con numerosas leyes que fomentan el empleo del colectivo femenino, y que regulan estrictamente los permisos y bajas laborales por motivos de responsabilidad familiar.

El siguiente país en el ranking de igualdad de género es Alemania, que, si bien es la primera potencia económica europea y una nación que ha sido liderada por una mujer durante más de 15 años, presenta unos datos muy mejorables. Se encuentra por debajo de la media europea y todavía le queda mucho camino por recorrer.

Finalmente, destaca el caso de Italia. Este Estado miembro ofrece unos datos muy alarmantes para un país desarrollado situado en centro Europa. Según el Índice Global de la Brecha de Género, se encuentra por detrás de países como Burundi, Ecuador u Honduras. Aunque es cierto que recientemente ha desarrollado un Decreto Legislativo para fomentar la igualdad de género, este país tiene una tarea pendiente en este ámbito, ya que su población no está concienciada de la importancia de la equidad entre hombres y mujeres, y las consecuencias que dicha desigualdad puede acarrear.

3.3. Medidas implementadas por la Unión Europea y planes futuros

Como se ha explicado anteriormente, uno de los principios fundamentales sobre los que se asienta la Unión Europea es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con la finalidad de lograr el cumplimiento de dicho principio, las instituciones de la UE han llevado a cabo numerosos planes y estrategias.

En este epígrafe se analizará detalladamente las medidas concretas que la Unión Europea ha implementado para que los Estados miembros alcancen una igualdad de género real y efectiva en todos los ámbitos.

El estudio se centrará primeramente en los planes ejecutados hasta la fecha y, posteriormente en las medidas que se pretenden llevar a cabo a largo plazo, en un futuro.

a. Medidas implementadas hasta 2020

A modo de contextualización, es importante tener en cuenta que en el Tratado de Ámsterdam (1997), desarrollado en la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, se recogen las estrategias europeas relativas al empleo, concretándose los objetivos sobre los que trabajar y el método a seguir para conseguir los objetivos. La puesta en práctica de la acción comunitaria se ejecuta en los Estados miembros a través de los Planes Nacionales de Empleo (Mateu, 2007).

En este sentido, se debe recalcar que una de las cuatro líneas de actuación para orientar la política europea de empleo es la promoción de la igualdad de oportunidades entre sexos.

El marco jurídico del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso y permanencia en el mercado trabajo se encuentra en la Directiva

2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa al principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además, en el contexto de las medidas comunitarias para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, cabe hacer hincapié en los Fondos Estructurales, que son aquellos instrumentos financieros puestos a disposición de la Comunidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos en el ámbito económico y social. Su fin primordial es la reducción de las diferencias existentes entre los niveles de desarrollo de las diferentes regiones de la Unión Europea.

El instrumento principal de la política social comunitaria en el ámbito del empleo es el Fondo Social Europeo, que pretende la prevención y lucha contra el desempleo, además del desarrollo de recursos humanos y de integración en el medio laboral, con el objetivo de promover un alto nivel de empleo y la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral (Mateu, 2007).

En la misma línea, cabe destacar que, mediante la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, se instituye el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010).

En el citado Plan, se desarrollan seis áreas de actuación, con el objetivo de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Estas son: independencia económica para las mujeres, conciliación entre la vida privada y la vida laboral, misma cuota de representación que los hombres en la toma de decisiones, erradicación de todas las formas de violencia de género, eliminación de estereotipos sexistas, y promoción de igualdad de género en la política exterior y de desarrollo (Mateu, 2007).

Por otro lado, se debe hacer alusión a otras iniciativas, como por ejemplo el Proyecto Equal (2000-2006). Su finalidad primordial es la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. En él, se hace especial hincapié en el descubrimiento de métodos de trabajo novedosos que cumplan con el propósito de integración en el mercado de trabajo de las personas que ven su incorporación limitada por su situación de discriminación y

desigualdad. En este sentido, dentro de este programa se engloba la promoción del empleo de la mujer víctima de violencia de género.

Además, se trata de un proyecto especializado cuyo fin es luchar contra la segregación horizontal, que conlleva la concentración del colectivo femenino en áreas de actividad residuales, y contra la segregación vertical, que consiste en la dificultad a la que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en las empresas (Mateu, 2007).

Asimismo, es menester mencionar la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género, en el año 2006. Se trata de una institución dirigida por un Consejo de Administración compuesto por 18 representantes de los Estados miembros y un representante de la Comisión Europea. Es la única agencia de la Unión Europea dedicada exclusivamente a la igualdad de género, y, gracias a sus investigaciones, se facilita la generación de conocimiento y sensibilización en relación con la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Mediante la recopilación y el análisis de datos relativos a las desigualdades de género, tratan de detectar brechas entre hombres y mujeres. Al poner a disposición de los ciudadanos información práctica y basada en datos, apoyan a los responsables de la elaboración de políticas para aproximar a Europa a una igualdad de género real y efectiva.

Esta institución comulga con la idea de que las mujeres gozan de un gran potencial que no se aprovecha de la manera correcta como consecuencia de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea. Además, basándose en sus investigaciones, consideran que las mejoras en materia de igualdad de género generarían hasta 10,5 millones de empleos adicionales hasta 2050, la tasa de empleo alcanzaría cerca del 80%, y el producto interior bruto per cápita de la UE tendría posibilidad de crecer casi un 10% más hasta 2050 (Instituto Europeo de Igualdad de Género).

En la misma línea, destaca la Estrategia Europa 2020. En marzo de 2010, Europa se encontraba en una situación protagonizada por la crisis económica del 2008, que estaba teniendo un fuerte impacto en la economía europea y estaba revertiendo los esfuerzos llevados a cabo hasta el momento, dejando sin sentido las estrategias desempeñadas durante los años de progreso económico. Europa necesitaba planes urgentes de actuación.

Como consecuencia, durante el Consejo de Europa celebrado en Bruselas en marzo de 2010, se aprobó un plan denominado “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. La finalidad principal de dicho plan consiste en garantizar que la recuperación económica de la UE reciba el apoyo de determinadas reformas con el objetivo de construir unas bases sólidas para el crecimiento y la creación de ocupación en la UE hasta 2020. Además, hace frente a las debilidades estructurales de la economía y tiene en cuenta los desafíos que suponen la globalización, la presión sobre los recursos y el envejecimiento (Europa 2020).

Finalmente, cabe hacer alusión a que, dado que la igualdad entre hombres y mujeres es un valor europeo fundamental establecido en el Tratado de la UE, en su Tratado de Funcionamiento y en la Carta de los Derechos Fundamentales, la Comisión Europea aprobó el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, en línea con el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020* (“Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030”, n.d.).

b. Planes futuros

Como se ha explicado en la introducción del trabajo de investigación, la Agenda 2030 constituye una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas cuyo objeto es la erradicación de la pobreza, la disminución de las desigualdades sociales y la protección del medio ambiente.

Si bien el ensayo se ha centrado exclusivamente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de Género, cabe establecer que son 17 los objetivos que conforman la Agenda 2030. La Unión Europea fue uno de los principales propulsores de esta iniciativa, destacando la importancia que tiene alcanzar una paridad efectiva entre hombres y mujeres.

El Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030 recoge una serie de programas denominados “políticas palanca”, que son aquellas cuyo objetivo es acelerar la implementación de los ODS, impulsar un desarrollo sostenible coherente y lograr un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos fundamentales para el progreso de la Agenda 2030 (“Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030”, n.d.).

En este sentido, cabe destacar que una de las áreas prioritarias de actuación de las políticas palanca es la igualdad de oportunidades. La previamente mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco integrador del principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas, e instaura los criterios de actuación de todos los poderes públicos relativos a la igualdad. Con el fin de conseguir el nivel de paridad real que exige el ODS número 5, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO), que incluirá medidas para alcanzar dicho nivel de igualdad entre hombres y mujeres y erradicar la discriminación por razón de sexo.

Estos Planes Estratégicos son la herramienta a través de la cual el gobierno define, dentro de su competencia, los objetivos y medidas prioritarios para erradicar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda perdurar, y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este contexto, es fundamental recalcar que, hasta el momento, se han aprobado dos planes estratégicos, 2008-2011 y 2014-2016. Dado que el periodo de vigencia del último plan estratégico ya ha concluido, está previsto aprobar el próximo plan, que será la herramienta a medio plazo para dar cumplimiento a la Agenda 2030. En el apartado introductorio de su borrador se expone que *«El PEIO responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y colabora en el desarrollo de los objetivos y metas planteados en la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas»* (“Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030”, n.d.).

A nivel nacional, es importante hacer hincapié en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (AGE) y organismos dependientes, aprobado por el Consejo de Ministros en diciembre de 2020. Dicho Plan afronta de forma integral las necesidades reales de los empleados públicos de la AGE en materia de igualdad de género (“El Gobierno aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y organismos dependientes”, 2020).

Se trata de un plan compuesto por 68 medidas distribuidas en 6 ejes, y, entre sus objetivos principales se encuentran: medir para mejorar, propiciar el cambio cultural, avanzar en la

transversalidad de género y trabajar para la detección temprana y abordaje de situaciones especialmente vulnerables.

Además, en virtud de la descripción contenida en la página web de La Moncloa, en el III Plan se han integrado las directrices tanto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades como del Pacto de Estado contra la violencia de género, y se han incluido los Objetivos de Desarrollo Sostenible ‘5, Igualdad de Género’, ‘8, Trabajo decente’ y ‘10, Reducción de las desigualdades’. De esta forma, se puede observar que los ODS se encuentran interrelacionados y lo que suceda en uno va a tener un impacto en los demás (“El Gobierno aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y organismos dependientes”, 2020).

Como conclusión, cabe establecer que si bien existen numerosas iniciativas orientadas a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres, la Agenda 2030 destaca sobre las medidas nacionales. Como se ha expuesto anteriormente, muchos de los planes estatales son políticas palanca que ayudan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030. Mediante la constante renovación de las políticas contra la desigualdad de género se puede ver reflejado el compromiso de los países por lograr la paridad real y efectiva entre hombres y mujeres, principio esencial que debe ser abordado por todas las naciones.

4. CONCLUSIONES

Tras el exhaustivo análisis llevado a cabo a lo largo del presente trabajo de investigación, se debe concluir estableciendo que, a pesar de los significativos avances llevados a cabo en el ámbito de la desigualdad de género, las diferencias persistentes continúan estando muy presentes en el día a día, quedando los países lejos de la deseada igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Dado que mi ensayo se ha desarrollado en torno Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5: La Igualdad de Género, he estudiado el tema desde una perspectiva nacional, pero realizando asimismo un análisis de tres países de la Unión Europea para poder realizar una comparación objetiva.

Si bien este ODS comprende muchos ámbitos de la desigualdad entre hombres y mujeres, me he centrado en el estudio del impacto que dichas desigualdades conllevan fundamentalmente en el mercado laboral.

En este sentido, aunque era consciente de que la paridad efectiva entre hombres y mujeres aún no era una realidad, me he dado cuenta del valor económico y social de esta brecha de género, y los beneficios que podría acarrear una reducción de la misma.

Se ha podido observar que todavía existe una diferencia muy importante entre la tasa de empleo del colectivo masculino y del femenino, siendo este menor, entre otros motivos porque las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas por la mujer, ocasionando en algunas ocasiones la renuncia de una carrera profesional, motivo que también explica el elevado porcentaje de mujeres en los trabajos de media jornada.

En determinadas ocasiones, las mujeres, simplemente por el hecho de serlo, reciben una remuneración inferior a sus compañeros varones, y su acceso a puestos de alta dirección es más complicado. Es cierto que dichos puestos de trabajo conllevan un sacrificio muy importante, y la conciliación familiar en los mismos es muy complicada, motivo por el cual muchas mujeres prefieren rechazar el ascenso a puestos directivos e invertir su tiempo en el cuidado de sus familias. No obstante, es fundamental tener en cuenta que el aumento del empleo femenino no debe llevarse a cabo ni como consecuencia de la renuncia de las mujeres a la posibilidad de tener una familia además de un empleo, ni a

expensas de segregar el mercado inventando empleos “femeninos” con peor remuneración y con peores condiciones laborales que sus compañeros varones.

En este sentido, cabe tener en cuenta que el gobierno ha llevado a cabo numerosas iniciativas con el fin de garantizar el principio constitucional de la igualdad de todos los ciudadanos, obligando a las empresas a erradicar las políticas discriminatorias y a implementar medidas que favorezcan la presencia de mujeres en sus instituciones.

Además, tanto la sociedad como las empresas privadas están más concienciadas acerca de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres y los beneficios que acarrea. En este sentido, muchas grandes corporaciones tratan de promocionar a las mujeres y de aumentar su representatividad en los consejos de administración y puestos de alta dirección. Por un lado, es esencial que las empresas lleven a cabo políticas orientadas a ayudar a las mujeres a conciliar las responsabilidades familiares con su jornada laboral, y por otro, implantar mecanismos que ayuden a vigilar el cumplimiento de la igualdad salarial, sancionando aquellos procedimientos contrarios al objetivo que se procura conseguir.

La Unión Europea ha tratado de poner en marcha mecanismos como el desarrollo de Políticas de Conciliación contenidas en los Planes Estratégicos de Igualdad, con el objetivo de paliar esta desigualdad. No obstante, considero que si bien estos cambios políticos están orientados de la manera correcta, no serán suficientes, ya que es indispensable un cambio en la mentalidad social que ayude a alcanzar un reparto equitativo de las tareas familiares y domesticas, de forma que se puedan equilibrar también las responsabilidades laborales en el seno de una familia.

En la misma línea de reflexión, es oportuno mencionar que las mejoras en materia de igualdad de género tendrían como consecuencia un impulso a la competitividad de la economía de la UE, que supondrían un incremento de la capacidad productiva y unos precios inferiores, de forma que la UE sería capaz de aumentar su producción a escala interna y por tanto ser más competitiva en los mercados internacionales.

Por otro lado, cabe asimismo hacer alusión a la brecha de género. Si bien cada Estado miembro ha adoptado las medidas que ha considerado necesarias para garantizar su neutralización, hay países, como es el caso de Italia, en los que los datos en este aspecto

son muy alarmantes. En España, estas medidas las podemos ver materializadas en los Planes de Igualdad, mediante los cuales se asegura una retribución igualitaria entre los trabajadores del mismo rango. Otros países, como es el caso de Alemania, autorizan a los empleados de empresas de más de 200 empleados, conocer el sueldo de sus compañeros si creen que puede existir algún tipo de discriminación.

En relación a la situación de nuestro país, España, se debe recalcar que, si bien nos encontramos en una situación más favorable que la media europea respecto a la igualdad de género, nos encontramos en una peor posición respecto a otros Estados miembros. Aunque el gobierno actual ha llevado a cabo políticas públicas que tratan de mejorar el problema de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, todavía queda mucho camino por recorrer. En este sentido, el ejemplo que deberíamos seguir es el modelo sueco, en el que no se concibe terminar una jornada laboral más tarde de las 17:30h y el gobierno trata de facilitar el desarrollo profesional de las mujeres a través de medidas concretas, como por ejemplo la garantía de una plaza en la guardería para quien lo desee.

Por otro lado, se debe hacer hincapié en el hecho de la igualdad de género ha sido una prioridad para la Unión Europea. Ha tenido un compromiso constante tanto en su política interior a través de los planes estratégicos previamente mencionados, como en su visión de futuro, a través de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En conclusión, cabe establecer que si bien la equidad entre hombres y mujeres es un problema real y evidente en todos los Estados miembros, y su persistencia frena el crecimiento económico de los países, hay gobiernos que no lo priorizan tanto como deberían. En el caso de Italia por ejemplo, la sociedad no está tan concienciada del problema y de las consecuencias que acarrea, lo que conlleva a que su gobierno no tome medidas contundentes. Otros Estados miembros, como es el caso de Suecia, presentan unos datos muy favorables en este sentido, pero aún así no bajan la guardia y tratan de mejorar sus cuotas constantemente.

BIBLIOGRAFÍA

- Abogacía Española (2020). El Gobierno aprueba dos decretos para implantar los planes de igualdad y evitar la brecha salarial. Recuperado de: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/el-gobierno-aprueba-dos-decretos-para-implantar-los-planes-de-igualdad-y-evitar-la-brecha-salarial/>; última consulta el 24/02/2021
- Abogacía Española (2020). España destacada por encima de la media en el nuevo Índice europeo sobre Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/espana-destacada-por-encima-de-la-media-en-el-nuevo-indice-europeo-sobre-igualdad-de-genero/>; última consulta el 20/03/2021
- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 206.
- Alemania – Índice Global de la Brecha de Género. *Expansión / Datos Macro* (2020). Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/alemania>; última consulta el 20/03/2021
- Alemania: nueva ley permitirá a mujeres conocer el salario de sus colegas hombres (2018). *DW*. Disponible en: <https://www.dw.com/es/alemania-nueva-ley-permitir%C3%A1-a-mujeres-conocer-el-salario-de-sus-colegas-hombres/a-42025990>; última consulta el 21/03/2021
- Álvarez, J.G., & Barrios, M.S. (2009). La participación de la mujer en los consejos de administración en las empresas del IBEX 35. *Revista de humanidades*, (16), 105- 140.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Biedma- Ferrer, J. M^a. (2017). La mujer directiva. La presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las Compañías del IBEX 35. *Dossiers Feministes*, (22), 13-27.

- Blanco, S. (2017, 5 de marzo). Suecia: ¿paraíso de la igualdad? *El País*. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2017/03/05/eps/1488668739_148866.html; última consulta el 22/03/2021

- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., & Benavides, F. G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta sanitaria*, 26(4), 343-351. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911111003372?token=5AB9976BF9F32889F55487D068E9B061B9513232F85D1F7F4D6C2635794AB3A0E68D87C8E1D02AF6DC9829C6D0262E11>; última consulta el 23/02/2021

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

- Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

- Colomer Revuelta, C., & Peiró Pérez, R. (2002). ¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS. *Gaceta Sanitaria*, 16(4), p. 358-360.

- Comisión Europea (2020). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, 2-3. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>; última consulta el 17/03/2021

- Consejo de Europa (2018). Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, 3. Disponible en: <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>; última consulta el 17/03/2021

- Consejo Económico y Social. (2016). La participación laboral de las mujeres en España. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>; última consulta el 01/04/2021

- Crespo, P. (2019). ¿Es Suecia el campeón de la igualdad? *Efeminista*. Disponible en: <https://www.efeminista.com/suecia-igualdad-embajador/>; última consulta el 22/03/2021

- El Gobierno aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y organismos dependientes (2020). Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/091220-enlace-age.aspx>; última consulta el 27/03/2021

- El gobierno federal alemán define su primera estrategia integral para la igualdad de género (2020). *DW*. Recuperado de: <https://www.dw.com/es/el-gobierno-federal-alem%C3%A1n-define-su-primera-estrategia-integral-para-la-igualdad-de-g%C3%A9nero/a-54090768>; última consulta el 21/03/2021

- Estas son las empresas españolas más comprometidas con la igualdad de género. (2021). Disponible en: <https://valenciaplaza.com/estas-son-las-empresas-espanolas-mas-comprometidas-con-la-igualdad-de-genero>; última consulta el 27/02/2021

- Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0028&from=ES>; última consulta el 26/03/2021

- Gil, C. G. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 107-118. Disponible en: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista_papeles/140/ODS-revision-critica-C.Gomez.pdf; última consulta el 22/02/2021

- González, O. T., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 6 (18), 3.

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). Beneficios económicos de la igualdad de género en el contexto de las políticas de la UE, 1.

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2020). Índice de Igualdad de Género 2020, 30-31.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Recuperado de: <https://eige.europa.eu/es/in-brief>; última consulta el 25/03/2021
- Italia – Índice Global de la Brecha de Género. *Expansión / Datos Macro* (2020). Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/italia>; última consulta el 23/03/2021
- La Agenda 2030 y los ODS, Nueva Arquitectura para la Seguridad (2019). p. 21. Recuperado de: <https://www.dsn.gob.es/sites/dsn/files/LA%20AGENDA%202030%20Y%20LOS%20ODS.pdf>; última consulta el 28/02/2021
- Lee, J. (2018). Alemania y el mito de la igualdad de género. *Economía Femini(s)ta*. Disponible en: <https://economiafeminita.com/alemania-y-el-mito-de-la-igualdad-de-genero/>; última consulta el 20/02/2021
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007.
- Llamas, J. (2017). Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y la Agenda 2030. Recuperado de: <https://www.greenglobe.es/los-objetivos-desarrollo-sostenible-ods-la-agenda-2030/>; última consulta el 28/02/2021
- López Díaz, E., & Santos del Cerro, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*, (5), 145-147.
- Mateos de Cabo, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha en la cima. *Femeris*, 2, (2), 53-80.
- Mateu Carruana, M.^a J. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 121-146, núm. 67. Recuperado de: https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/fomento-instrumento-oportunidades-sexos-441766#section_3; última consulta el 25/03/2021

- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). *Revista AIS*, 139-140. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/133/139.pdf; última consulta el 24/03/2021
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>; última consulta el 22/02/2021
- ONU Mujeres. Suecia afirma que todas las políticas nacionales, los presupuestos y la ayuda internacional contribuirán a fomentar la igualdad de género. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/sweden>; última consulta el 22/03/2021
- Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/Agenda2030/Documents/Plan%20de%20Acci%C3%B3n%20para%20la%20Implementaci%C3%B3n%20de%20la%20Agenda%202030.pdf>; última consulta el 26/03/2021
- Publicado el RD de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020). *Iberley*. Disponible en: <https://www.iberley.es/noticias/publicado-rd-igualdad-retributiva-entre-mujeres-hombres-30547>; última consulta el 26/02/2021
- Sabater, M.^a C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 172.
- Savio, I. (2020, 6 de junio). Italia: cuando la pandemia incendia la brecha de género. *France24*. Recuperado de: <https://www.france24.com/es/20200506-italia-cuando-la-pandemia-incendia-la-brecha-de-g%C3%A9nero>; última consulta el 24/03/2021
- Smolentceva, N. (2019). Alemania: ¿cuán profunda es la brecha salarial entre hombres y mujeres? *DW*. Recuperado de: <https://www.dw.com/es/alemania-cu%C3%A1n-profunda-es-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres/a-47830637>; última consulta el 21/03/2021

- Suecia – Índice Global de la Brecha de Género. *Expansión / Datos Macro* (2020). Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/suecia>; última consulta el 20/03/2021

- Una primera aproximación al real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Laboral Social*. (2019). Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html>; última consulta el 26/02/2021

- 4 empresas sociales que provocan y crean el cambio para la igualdad de género. Recuperado de <https://efectocolibri.com/4-empresas-sociales-provocan-crean-la-igualdad-genero/>; última consulta el 27/02/2021