

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



ODS 5. LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS. IGUALDAD DE GÉNERO

METAS

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado, y la mutilación genital femenina

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública

5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles

INDICADORES

Desigualdad salarial por género

Violencia de género

Algunas de las metas expresadas en este ODS desvían nuestra atención hacia hechos y noticias “espeluznantes” localizadas fuera de las fronteras de la UE (léase “burka”, violaciones en India, matrimonio infantil, situación de la mujer en algunas culturas,...). Inconscientemente nos situamos al margen de esos problemas que consideramos “barbaridades” externas a nuestra manera de vivir (mutilación genital femenina, comportamientos prohibidos...). Sin embargo, solamente la Meta 5.3 hace referencia directa a esos hechos extremos entre todas las consideraciones del ODS 5. Las demás expresan objetivos que, en mayor o menor medida, es necesario satisfacer en los próximos años porque demuestran inequidad (a veces algo más) o simplemente indican tumoraciones

sociales (cuya manifestación más visible está en la violencia y en la muerte), tanto en el mundo como en la UE. Negar las evidencias o intentar suavizarlas no sirve de nada y es un comportamiento abyecto.

En el excelente trabajo *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?*, firmado por Encarna Bodelón González (Universitat Autònoma de Barcelona. Artículo del programa LESIGUALGE, *Modelos de legislación en materia de igualdad de género: presupuestos filosóficojurídicos e impacto jurídico-social* (SEJ2006-07645)) se realiza un análisis de los modelos y enfoques de vindicación de los derechos de las mujeres a través de la "incorporación" de la mujer a los modelos tradicionales de ciudadanía o a formular una "reconceptualización de la ciudadanía de las mujeres", para construir un modelo universal y diverso de ciudadanía. "La construcción de un nuevo modelo de ciudadanía no supone desarrollar medidas de tratamiento privilegiado, o considerar a las mujeres, en sentido contrario, como víctimas, sino que implica reconocer los derechos históricamente negados a los colectivos de mujeres". El trabajo analiza los enfoques de las diferentes leyes autonómicas escritas dentro del marco fundamental de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, estatal, y de las directivas UE que transpone. Dichos enfoques se inscriben en la ejecución de políticas "antidiscriminación" o de políticas "antisubordinación". Ambos conceptos responden a diferentes interpretaciones del grado de complejidad de la desigualdad sexual. La autora distingue entre dos tipos de abordajes:

"Un **primer tipo de leyes** que sitúan el tema la igualdad en el contexto de la igualdad de oportunidades y como un problema de equiparación «entre» los derechos de mujeres y hombres, en definitiva un problema de discriminación con relación a la situación de goce de derechos por parte de los hombres. Así: la **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Navarra)**; **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León**; **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes (València)**; **Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer (Baleares)**. Estas leyes adoptan claramente un análisis liberal de la desigualdad, la desigualdad sexual obedece a que las mujeres no disfrutaran plenamente del marco de derechos constitucionales y, por lo tanto, se trata de «favorecer, fomentar» la participación de las mujeres en ese marco de derecho. Las razones de por qué las mujeres tienen esas peculiares dificultades quedan oscurecidas, sobresaliendo la idea de las dificultades femeninas para «adaptarse» al marco de los derechos.

Un **segundo grupo de leyes** más avanzadas que presentan un análisis más complejo de la desigualdad sexual. Estas leyes no introducen en los títulos el concepto de igualdad de oportunidades, y hablan de «igualdad de mujeres y hombres». En este sentido: **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega, para la igualdad de mujeres y hombres**; **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Euskadi)**; **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**; **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**".

La UE introdujo en sus Programas de Acción IV, V y VI el término “gender mainstreaming” para poner de manifiesto la necesidad de incluir en todas las políticas públicas la cuestión de desigualdad de género. Dicho término procede de la **IV Conferencia Mundial sobre las mujeres que tuvo lugar en Beijing en 1995**. “El objetivo principal de la política de igualdad de género es que los hombres y las mujeres tengan el mismo poder en la conformación de la sociedad y en sus vidas. Este objetivo se ha de desplegar en cuatro áreas de intervención relacionadas con: **el poder, la economía, el cuidado, y la violencia de género**. El primer objetivo tiene que ver con la distribución del poder y **entiende que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos y oportunidades para ser ciudadanos/as activos/as**. El segundo objetivo es la **igualdad económica**, entendida como independencia económica a lo largo de la vida. El tercero se refiere al **igual reparto de los trabajos de cuidado** y, se centra en la igual responsabilidad que mujeres y hombres deben desarrollar con relación al trabajo reproductivo. Y, por último, la **desaparición de la violencia hacia las mujeres** es el último eje de intervención”. A raíz de la toma de conciencia y de la inclusión del artículo 13 en el Tratado CE por la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997, dicho artículo y las reflexiones posteriores que desarrollaron el *Libro Verde sobre la Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada* [COM / (2004) 379], las acciones normativas se dirigieron hacia la creación de políticas y leyes comunes.

El camino (lento y discutible) que nos ha llevado a la situación normativa actual se encuentra con obstáculos culturales importantes. Las estadísticas que definen los indicadores demuestran que queda mucho trayecto por recorrer y que es posible que debamos cambiar el enfoque de las leyes y debamos profundizar en las causas históricas que han producido la situación actual de desequilibrio para legislar mejor y obtener cambios filosóficos y resultados mejores.

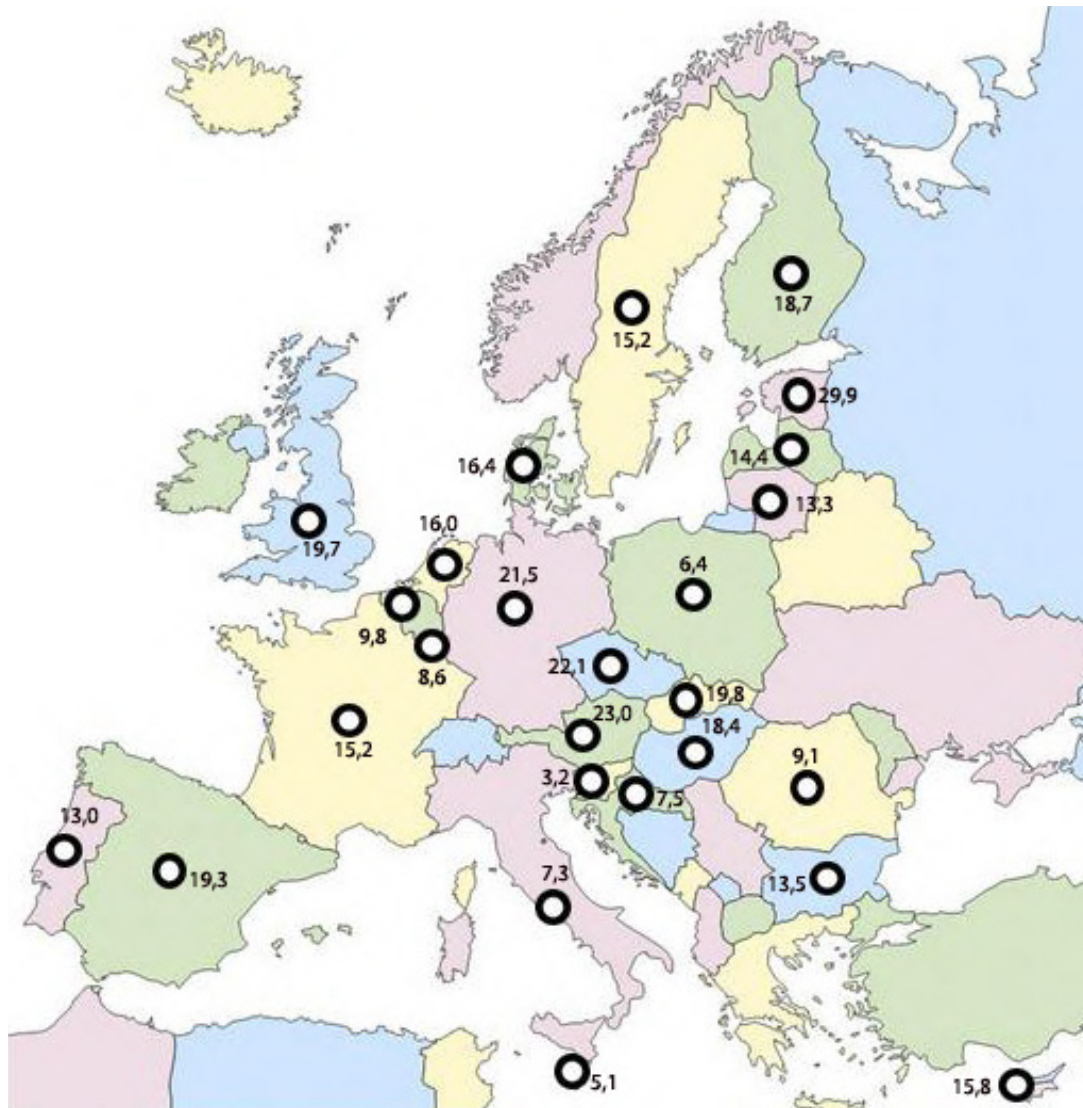
1.1.1 Desigualdad salarial por género

La brecha salarial entre hombres y mujeres en España es de un 19,3% (EUROSTAT, 2013). Este dato está casi tres puntos por encima que la media europea (16,4%), lo que se traduce en que ellas trabajan 'gratis' 58 días al año en comparación con sus compañeros. Junto a solo otros 9 países nos situamos por encima de la media de la UE. Los países donde la brecha es menor son Eslovenia (3,2 %), Malta (5,1 %), Polonia (6,4 %) e Italia (7,3 %), mientras los que tienen una mayor diferencia a nivel de salarios entre hombres y mujeres son Estonia (29,9 %), Austria (23 %), la República Checa (22,1 %) y Alemania (21,6 %). Los hombres que trabajan dedican de media 9 horas semanales a actividades domésticas o de cuidado (de dependientes) no remuneradas, mientras que las mujeres trabajadoras dedican a ello 26 horas semanales, casi cuatro horas al día.

El Vicepresidente Primero de la Comisión Europea, Frans Timmermans, y las titulares europeas de Empleo, Marianne Thyssen, y Justicia, Vera Jourova declararon el día 2 de Noviembre de 2015: “La igualdad entre los hombres y las mujeres es uno de los valores fundamentales de la UE, pero este día (2 de noviembre) nos recuerda que no es una de nuestras realidades fundamentales.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es injusta, injustificada e inaceptable a corto plazo. Pero a largo plazo se acumula en la carrera de una mujer y resulta en una brecha más grande a nivel de la pensión, con una diferencia media del 39% en favor de los hombres". Subrayaron, además, que Europa cuenta con normas sobre la igualdad de salario, pero "los Estados miembros no las aplican de manera suficiente", y que "ha habido poco o nada de progreso en los últimos años"¹.

Figura 1. Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres en algunos países de la UE en 2013



Fuente: 2 de noviembre, el día desde el que las mujeres ya trabajan 'gratis'. Agencia EFE. Antena 3.com/ Economía. 2 de Noviembre 2015

La brecha salarial entre hombres y mujeres en España es de un 19,3%. Este dato está casi tres puntos por encima que la media europea (16,4%), lo que se traduce en que ellas trabajan 'gratis' 58 días al año en comparación con sus

¹ Brecha salarial: las mujeres trabajan 58 días gratis al año (y en España es peor). Huffington Post. Noviembre 2015.

compañeros. Por eso, el 2 de noviembre simboliza el día a partir del cual las mujeres europeas dejan de ser remuneradas

“Un hombre en España gana un 19,3% más que una mujer. La brecha no se reduce, sino que se hace más grande. Según datos de la Comisión Europea, nuestro país está tres puntos por encima del ya de por sí indignante 16,3% de media que marca la diferencia de sueldo por sexos en el viejo continente... Los países donde la brecha es menor son Eslovenia (3,2 %), Malta (5,1 %), Polonia (6,4 %) e Italia (7,3 %), mientras los que tienen una mayor diferencia a nivel de salarios entre hombres y mujeres son Estonia (29,9 %), Austria (23 %), la República Checa (22,1 %) y Alemania (21,6 %). En la UE, las mujeres se responsabilizan mucho más que los hombres de importantes tareas no remuneradas, como el trabajo doméstico, el cuidado de los niños o familiares.

Figura 2. Salarios medios (euros) por sexo y CC.AA. en España en 2012

Comunidad Autónoma	MUJERES	HOMBRES
Andalucía	17.828	23.592
Aragón	18.042	25.766
Asturias	18.026	25.048
Baleares	19.022	22.859
Canarias	17.498	21.089
Cantabria	16.771	23.309
Castilla y León	17.552	23.473
Castilla-La Mancha	17.527	22.810
Cataluña	20.931	27.836
Comunidad Valenciana	17.870	24.289
Extremadura	17.401	21.585
Galicia	16.727	22.059
Madrid	22.841	29.116
Murcia	17.457	23.487
Navarra	19.462	27.632
País Vasco	22.313	30.084
La Rioja	17.486	23.097

Fuente: *La brecha salarial en España se sitúa en el 24 %, la más alta de los últimos cinco años.* Huffington Post. Febrero 2015. Según el informe de UGT *Trabajar igual, cobrar igual*, a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2012 (INE)

Los hombres que trabajan dedican de media 9 horas semanales a actividades domésticas o de cuidado (de dependientes) no remuneradas, mientras que las mujeres trabajadoras dedican a ello 26 horas semanales, casi cuatro horas al día. Según los datos de la Comisión, en el mercado laboral esto se refleja en el hecho de que más de una de cada tres mujeres reduce sus horas pagadas a tiempo parcial, mientras que solo uno de cada diez hombres hace lo mismo. Además, ellas tienden a pasar más tiempo fuera del mercado laboral, con interrupciones de carrera que después repercuten en sus futuros ingresos y pensiones. Los puestos directivos o de supervisión los ocupan de manera aplastante los hombres, y dentro de cada sector ellos reciben promociones con más frecuencia que ellas, y como consecuencia se les paga mejor, según la Comisión. Esa tendencia culmina en los cargos más altos, ya que menos del 4 %

de los directores generales de empresas son mujeres"². Estos porcentajes son ratificados por Intermón OXFAM / UNICEF-Comité Español en su trabajo *España frente a los retos de la Agenda de Desarrollo Sostenible*, de 2015, en el que se apunta que la fuente de los mismos es la Comisión Europea en 2013 y que, aunque la brecha salarial entre sexos "disminuyó ligeramente durante la primera parte de la crisis (16,2% en 2010 frente al 18,1 de 2007), volvió a incrementarse en el periodo final hasta alcanzar el 19,3% en 2013".

UGT ofrece datos diferentes, peores, a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2012 (INE) en su informe *Trabajar igual, cobrar igual*: "Las trabajadoras cobraron ese año de media 19.537 euros anuales, 6.144 euros menos que los varones (que percibieron una media de 25.682 euros), por lo que las mujeres deben trabajar 79 días más que un hombre para cobrar lo mismo. Por comunidades autónomas, Aragón y Navarra, son las que registran una mayor brecha, mientras que Baleares y Canarias, las que menos. El tener menos brecha no es para estar más contento porque en algunas comunidades las diferencias son menores porque los salarios de los hombres también son más bajos... ...Por sectores, la brecha es superior a la media en actividades administrativas y servicios (33,21 %), actividades profesionales, científicas y técnicas (31,69 %) y sanitarias y servicios sociales (30,33)... ...España lidera en Europa la brecha salarial en relación con las jornadas de trabajo a tiempo parcial, que se sitúa en el 33,7 por ciento"³.

UGT resume su informe sobre desigualdad en estos diez puntos:

- 1- Las mujeres tienen que trabajar 84 días más que los hombres por el mismo salario.
- 2- Hay 2.827.000 mujeres en paro.
- 3- Hay un 16,3% menos de mujeres ocupadas que de hombres.
- 4- Tienen menos protección social.
- 5- Cuentan con pensiones menores: el 71,8% con ingresos igual o por debajo del Salario Mínimo, frente a un 24,4% de hombres.
- 6- Tendrían que trabajar 47 años y dos meses frente a 38,5 años de los hombres para percibir el 100% de la pensión.
- 7- Están poco protegidas ante el desempleo: Más del 60% de las paradas no perciben ningún tipo de ingreso.
- 8- Reciben menos prestación contributiva. Cobran 4,65 euros diarios menos que los hombres.
- 9- 2 millones de mujeres menos que de hombres perciben un salario o renta derivada del trabajo (desempleo y pensiones).
- 10- La mujeres son más pobres. El 90% de los hogares de un adulto con hijos a cargo, están sustentados por mujeres.

"La reforma laboral, junto con las políticas de austeridad, están incrementando de forma exponencial la brecha salarial", alerta también Ana Herránz, secretaria confederal de la Mujer e Igualdad de CC.OO., quién asegura que la brecha se agranda cuando se analizan los complementos salariales. "La falta de promoción,

² Brecha salarial: las mujeres trabajan 58 días gratis al año (y en España es peor). Huffington Post. Noviembre 2015.

³ La brecha salarial en España se sitúa en el 24 %, la más alta de los últimos cinco años. Huffington Post. Febrero 2015.

por ejemplo. Si las mujeres no ascienden nunca, no llegan a esos complementos. La brecha salarial "no se puede entender sólo en las retribuciones". "También tiene consecuencias en que tienes un peor desempleo y las pensiones son más bajas". En concreto, según los datos de este sindicato, son una cuarta parte menores que las de los hombres"⁴.

Otras fuentes periodísticas citan otros datos:

"Ser mujer en España es sinónimo de cobrar menos. Concretamente, **un 20% menos del salario base**, según el estudio *Determinantes de la brecha salarial de género en España* elaborado por el Consejo Superior de Cámaras en colaboración con el Ministerio de Sanidad. Una brecha que es mayor cuanto mayor es la responsabilidad, el nivel jerárquico y la edad. De hecho, **la diferencia entre hombres y mujeres a nivel directivo es de un 33,2%. En puestos administrativos, la brecha en la retribución llega al 29,9%, mientras que en puestos técnicos es del 20,3% y en los que no requieren cualificación, del 11,9%**. De hecho, el informe concluye que el 53% de la diferencia en la retribución a mujeres con salario fijo frente a sus compañeros sólo es atribuible a factores discriminatorios, tal y como ha explicado Juan De Lucio, responsable del Consejo Superior de Cámaras, durante su presentación. **La media de diferencia salarial llega así al 15,3% (2011 o 2012, suponemos)**, según el informe, que señala que "en ningún caso, las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad". En los primeros años laborales, la diferencia es menor que entre trabajadores de mayor edad. De modo que, hasta los 25 años, la brecha salarial es prácticamente inexistente, mientras que **a partir de esa edad hasta los 34, se amplía hasta el 2%. Una diferencia que aumenta hasta el 10% de media desde los 34 hasta los 55 años**. Otro de los aspectos que destaca el informe, es que la diferencia salarial crece conforme la preparación del trabajador es mayor. Así, **entre personas sin estudios y sólo con educación secundaria es del 17,7% y del 25,3%, respectivamente. Porcentajes que crecen entre titulados en grado superior (26,7%) y licenciados o doctorados (30,3%)**... ..[Por comunidades, Madrid es la más desigual del territorio nacional al cobrar 4 euros menos de media las mujeres que los hombres por hora trabajada](#). Le siguen Asturias (3,6 euros), Cataluña (3,4 euros) y Cantabria y Aragón (3,3 euros). En el lado opuesto, Murcia es donde menos brecha hay con apenas 0,1 euros por hora, por delante de Ceuta y Melilla (0,7 euros), Canarias (1,1 euros) y Andalucía (1,6 euros). Estas diferencias pueden calificarse como "inadmisibles".

Los datos son dispares según las diferentes interpretaciones. Pero todos ellos indican una brecha salarial muy importante y una posición de España en el ranking de la UE desfavorable: junto a solo otros 9 países nos situamos por encima de la media de la UE.

Por su parte, el [Informe SOMBRA 2008-2013 sobre la Aplicación en España de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres \(61ª sesión del Comité CEDAW-Naciones Unidas\)](#) no deja lugar a dudas:

⁴ *Día de la Igualdad Salarial: Mujeres y hombres, iguales sólo en pobreza*. Huffington Post. 22 de Febrero de 2014.

“Entre 2008 y 2013, según la Encuesta de Población Activa (EPA), se pierden 939.300 empleos femeninos y 2.683.600 masculinos, reduciéndose así la diferencia entre las tasas de desempleo femenino y masculino (27,02% y 25,79% respectivamente). El desempleo femenino se duplica en ese periodo -pasa del 13,04% al 27,02%-, por la importante pérdida de empleo en el sector servicios -incluido el sector público-: educación, sanidad, servicios de atención y cuidado de las personas, en el que se emplean el 87% de las mujeres. El porcentaje de ocupadas en 2013 (38,89%) sigue siendo inferior al de ocupados en más de 10 puntos. Trabajan en peores condiciones que ellos: representando el 72,5% de las personas que trabajan a tiempo parcial y el 43% de los contratos indefinidos”⁵. La segregación horizontal y vertical se mantiene o acentúa. En 2008 había un 19,5% de mujeres ejecutivas y en enero de 2013 un 10,3%. El crecimiento del empleo autónomo femenino del 1,2% en 2013 es más que cuestionable: puede tratarse de falsas autónomas.

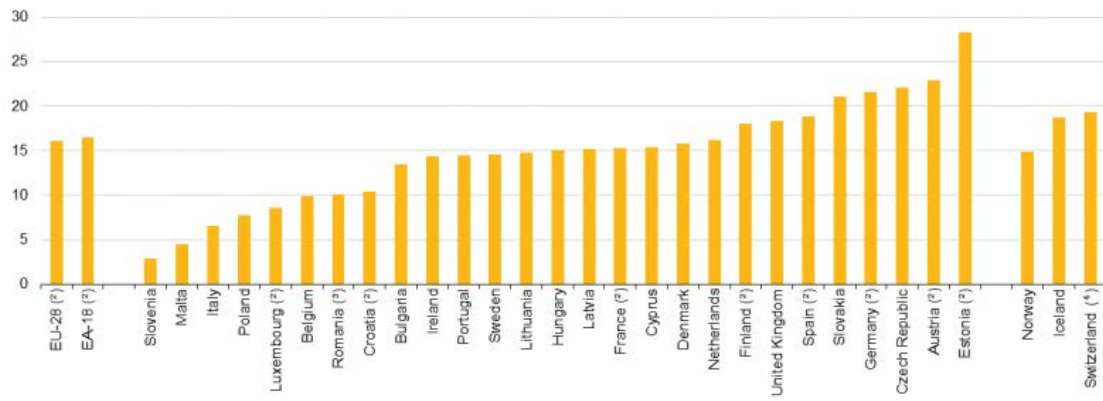
La brecha salarial se consolida y acentúa. Durante la crisis la brecha se ha incrementado en un 1%. **En 2010 la diferencia de salarios se situó en un 22,55%, porcentaje que sube hasta el 27,56% si se toman en consideración los complementos salariales.** En España para alcanzar las retribuciones de un hombre sin estudios (18.110,06 €) una mujer debe tener un grado de Formación Profesional (17.013,92 €) o ser diplomada universitaria (19.001,54 €). La brecha salarial es en términos porcentuales más del doble en el sector privado (28,25%) que en el público (12,34%). **Por CC.AA, la brecha oscila 12 puntos entre unas y otras. La de Navarra es la más elevada (26,15%), seguida de Aragón y Asturias, en torno al 25%%. Extremadura, Baleares y Canarias presentan las más bajas (14,00%) (14,66%) y (16,13%) respectivamente.**

Las desigualdades entre sexos en la conjugación del ámbito familiar y laboral no se han modificado. La feminización de los cuidados es **mayor en España que en la media de la UE.** En 2010 éramos el cuarto país (tras Luxemburgo, Malta y Chipre), con mayor proporción de mujeres fuera del mercado laboral por cuidado familiar. **Las mujeres dedicamos 4,29 horas diarias al hogar y la familia y los hombres 2,32 horas, una diferencia reducida en más de media hora en los últimos 7 años. Por cada 26 mujeres que compatibilizan su jornada a tiempo parcial con la atención a los miembros de su familia, tan sólo 1 hombre lo hace.”**

EUROSTAT ofrece estadísticas para 2014 en consonancia con las noticias aparecidas en prensa. EUROSTAT afirma que, para la economía en su conjunto, en 2014 los ingresos brutos por hora de las mujeres eran en promedio un 16,1% inferiores a los de los hombres en la UE-28 y un 16,5% en la zona euro (EA-18). La amplitud de la brecha salarial por género entre países es de 25,4 puntos, situándose Eslovenia en el extremo inferior (2,9%) y Estonia en el superior (28,3%).

⁵ EPA-IIT, 2013

Figura 3. Brecha salarial (%) por sexo en los países de la UE en 2014



(*) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-0)
 (*) Provisional data, Ireland: 2012 data
 (*) Estimated data
 (*) 2013 data
 No data for Greece

Fuente: Gender Pay Gap Statistics 2014. EUROSTAT

Figura 4. Brecha salarial por género y grupos de edad en la UE en 2014

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium	2.7	3.1	9.3	11.5	17.1	:c
Bulgaria	6.2	11.5	19.5	17.8	8.0	-16.3
Czech Republic	11.5	11.9	29.0	23.5	15.7	27.7
Denmark	5.7	12.0	17.8	19.3	16.8	12.0
Spain ^(*)	8.2	10.5	16.4	20.3	25.5	49.4
France ⁽²⁾	-7.0	9.0	12.2	18.5	21.6	33.0
Croatia	15.5	7.2	18.8	17.1	9.4	8.7
Italy	5.4	10.2	8.0	2.1	7.6	:
Cyprus	3.3	-0.4	10.4	27.4	26.9	32.5
Lithuania	9.0	12.7	19.4	16.1	12.0	7.4
Hungary	8.2	10.2	19.9	17.6	11.0	18.8
Malta	2.8	5.3	8.4	2.5	-0.2	8.5
Netherlands	2.5	1.4	11.1	21.1	21.3	18.0
Poland ⁽²⁾	8.8	9.8	13.1	5.3	6.0	-4.9
Portugal	12.6	6.6	14.2	17.4	22.9	41.3
Romania ⁽³⁾	1.7	2.6	10.5	11.1	8.5	28.1
Slovenia	-2.4	-1.5	4.9	7.5	-0.9	-7.3
Slovakia	12.0	14.3	27.2	23.2	20.0	19.0
Finland	4.3	11.6	19.6	20.6	22.8	26.0
Sweden	5.3	9.3	16.0	18.1	17.2	15.2
United Kingdom	6.3	4.9	18.0	26.0	23.6	25.7
Norway	5.1	9.1	14.9	18.1	20.8	18.3

(*) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-0).

(2) provisional data

(3) Estimated data

(*) Unreliable data for 65 years +

(:c) Confidential; (:) not available

Fuente: Gender Pay Gap Statistics 2014. EUROSTAT

La brecha salarial de género es un indicador clave en el marco del **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión Europea**. Una de las áreas temáticas prioritarias es la reducción de las diferencias en la remuneración, en las ganancias, las lagunas de pensiones y la lucha contra la pobreza entre las mujeres. **La brecha salarial de género es generalmente mucho menor para los nuevos participantes en el mercado laboral y tiende a aumentar con la edad.** Sin embargo, esas diferencias en torno a grupos de edad pueden tener patrones distintos en cada país. La brecha salarial de género podría aumentar con la edad como resultado de la historia laboral de las mujeres. Las interrupciones que han experimentado las mujeres durante su vida laboral, especialmente las mujeres mayores, no pueden ser enjugadas por medidas específicas de igualdad que aún no existían cuando empezaron a trabajar.

La brecha salarial por género en las actividades financieras y de seguros es mayor que en la economía de la empresa en su conjunto. Después de analizar las diferencias salariales de género a nivel de toda la economía (con excepción de la Administración Pública, la Defensa y seguridad social obligatoria), el desglose de los diferentes sectores de la economía también revela patrones interesantes. En todos los Estados Miembros de la UE la brecha salarial de género en las actividades financieras y de seguros (NACE Rev. 2 apartado K) es mayor que en la economía de la empresa en su conjunto (NACE Rev. 2 agregada B a N). En 2014, la brecha salarial de género en las actividades financieras y de seguros varió de 15,8% en Croacia al 42,3% en Letonia. Dentro de la economía

de la empresa en su conjunto, la mayor brecha salarial de género se registró en Estonia (27,4%) y la menor en Eslovenia (6,7%).

Figura 5. Diferencias salariales por género en los sectores público y privado en la UE en 2014

	GPG (%)	
	public	private
Belgium	-3.2	13.5
Bulgaria	19.4	11.9
Czech Republic	20.4	23.0
Denmark	11.3	16.0
Germany ^(*)	13.0	24.3
Spain ^(*)	14.7	21.8
Croatia ^(*)	16.4	11.2
Italy	5.4	15.7
Cyprus	0.2	23.9
Latvia	17.0	15.2
Lithuania	15.6	16.4
Hungary	11.0	15.6
Netherlands	13.6	21.6
Poland	3.9	17.9
Portugal	12.5	27.3
Romania ^(*)	18.5	4.2
Slovenia	5.6	8.6
Slovakia	14.1	22.8
Finland ^(*)	19.0	17.6
Sweden	12.9	12.4
United Kingdom	21.4	22.9
Norway	10.3	18.1

(*) Enterprises employing 10 or more employees;

NACE Rev. 2 B to S (-O)

(*) Provisional data

(*) Estimated data

Fuente: Gender Pay Gap Statistics 2014. EUROSTAT

También es interesante observar los sectores económicos para los cuales un número significativo de Estados Miembros registraron brechas de género negativos. Catorce Estados miembros registraron diferencias salariales negativos en las actividades de abastecimiento de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (NACE Rev. 2 apartado E) y doce Estados miembros en el sector de la construcción (NACE Rev. 2 la sección F).

Figura 6. Diferencias salariales por sexo en diferentes actividades económicas en la UE en 2014

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Belgium	14.9	10.6	29.0	-1.1	-2.4	14.8	21.5	17.2	18.8
Bulgaria	13.5	23.7	9.2	2.0	-9.4	13.3	25.4	-4.7	14.9
Czech Republic	15.7	27.3	17.9	-5.0	7.3	31.6	40.6	10.1	25.1
Denmark	16.5	12.7	21.0	6.0	9.9	18.0	20.6	9.6	21.1
Germany ^(*)	25.0	26.3	20.4	1.7	8.7	25.6	29.5	23.1	32.5
Estonia	27.4	29.2	13.7	9.3	12.3	29.4	42.2	35.3	16.1
Spain ^(*)	23.8	23.5	13.3	14.7	4.4	16.4	24.5	19.2	20.4
France ^(*)	13.5	14.4	10.3	-11.8	-8.9	15.2	27.4	17.9	21.0
Croatia ^(*)	11.2	19.2	4.8	0.7	-16.0	13.0	15.8	21.0	11.6
Italy	13.2	10.9					25.9		24.8
Cyprus	24.8	29.0	7.3	-5.8	14.1	29.8	25.2	13.3	31.6
Latvia	15.4	18.5	18.7	6.7	-1.3	24.5	42.3	-6.3	12.6
Lithuania	16.8	25.2	9.4	11.9	0.9	28.8	39.9	11.2	17.4
Luxembourg ^(*)	13.2	13.8	3.3	-14.4	-10.8	16.2	28.3	27.9	21.1
Hungary	14.1	22.6	7.3	-5.4	-17.9	24.1	36.8	7.3	12.8
Malta	12.9	14.5		-6.9	-0.5	10.2	28.1	26.6	3.1
Netherlands	21.6	19.1	17.5	2.2	12.8	17.8	28.3	16.6	24.1
Austria	24.3								
Poland	17.7	20.9	1.7	-0.4	-11.4	25.5	36.7	14.5	19.2
Portugal	22.0	30.7	3.8	-19.3	-13.2	10.7	22.1	33.2	21.5
Romania ^(*)	8.7	21.9	5.6	-1.5	-25.4	12.0	27.7	-0.3	3.3
Slovenia	6.7	10.8	7.2	-17.9	-17.9	12.8	21.4	2.2	10.8
Slovakia	21.8	29.0	12.0	-5.4	4.5	30.5	36.0	20.1	18.9
Finland ^(*)	17.1	11.6	14.4	1.4	5.1	13.4	32.8	18.5	16.8
Sweden	10.5	6.0	8.8	-2.4	1.0	11.1	28.7	10.0	16.0
United Kingdom	20.0	18.1	23.9	-3.3	16.6	16.9	38.0	23.4	23.8
Iceland	19.5	22.7	11.0	-1.1	4.1	19.4	37.5		
Norway	17.6	11.5	8.3	-5.5	2.0	15.3	29.6	19.0	20.5

(*) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2.

(*) Provisional data

(*) Estimated data

(-) Not available

Fuente: Gender Pay Gap Statistics 2014. EUROSTAT

En 2014, la mayoría de los países de la UE (para los que se dispone de datos) registran una brecha salarial de género mayor en el sector privado que en el sector público. Esto podría ser debido al hecho de que dentro del sector público los empleados están protegidos por convenios colectivos y otros contratos similares que determinan los salarios. Por otra parte, se observó lo contrario en seis países de la UE: Bulgaria, Croacia, Letonia, Rumania, Finlandia y Suecia. En el caso de Suecia, sin embargo, la brecha salarial de género en el sector privado fue de sólo 0,5 puntos porcentuales más que en el sector público. La brecha salarial de género varía en el sector privado desde el 4,2% en Rumanía hasta el 27,3% en Portugal, y en el sector público desde el -3,2% en Bélgica hasta el 21,4% en el Reino Unido. España ostenta un porcentaje muy elevado en la contratación privada: 21,8%; en el sector público la diferencia es menor (14,7%) pero muy notoria para un país que presume de aplicar las leyes y que se regula mediante convenios. La administración pública española no da ejemplo.

VALORACIÓN DEL INDICADOR DE DESIGUALDAD SALARIAL POR GÉNERO

En el informe SOS'14 se hacía una somera mención del hecho incuestionable de la discriminación salarial por género en el apartado de Desigualdad y Cohesión Social. En SOS'16 se ha realizado un análisis histórico de la situación hasta 2014-2015 según los datos disponibles. El análisis de los datos ofrecidos en los apartados correspondientes inducen a valorar negativamente el indicador.

INFORME SOS'2016

Existe un alejamiento de la meta (la situación está empeorando en lugar de mejorar).

1.1.2 Violencia de género

En 2015 han sido 57 los asesinatos de mujeres a manos de hombres relacionados con ellas (2012: 52 muertes; 2013 y 2014: 54 muertes). Aún faltan por esclarecer 3 asesinatos, por lo que la cifra se podría elevar. 821 mujeres han sido asesinadas con violencia de género en España desde el año 2003; más de cinco mujeres al mes durante 13 años. Desde 2013 además, se cuentan los hijos de mujeres maltratadas muertos a manos de ese maltratador: 13 niños en algo menos de tres años: 834 víctimas mortales en poco más de una década. Las víctimas mortales en Cataluña y Andalucía representan el 40,7% del total de muertes en 2014. Para 2016 se prevé emplear 25,22 millones de euros, cifra aún por debajo de los 32 millones que se destinaron a esta partida en 2010 o de los 30 millones empleados en 2011.

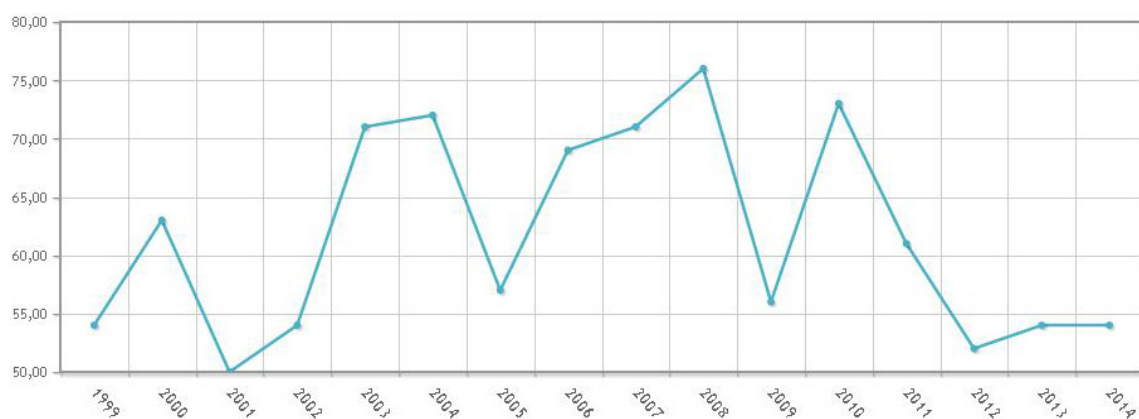
El INE ofrece un enunciado de los aspectos de violencia que contempla la ley española en cuanto a violencia de género: "Según la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es la que se produce como manifestación de discriminación, situación de desigualdad y de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y **se ejerce por parte de quienes son y han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.** La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. La Ley Integral regula, por tanto,

la violencia ejercida contra una mujer por un hombre que es o ha sido su pareja. La violencia de género afecta a mujeres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico u opción religiosa. Sin duda, la manifestación más extrema de esta violencia son las mujeres que mueren a manos de sus parejas o exparejas. **La estadística de víctimas mortales por violencia de género proporciona información sobre el número y características sociodemográficas de las mujeres que mueren cada año como víctimas de la violencia de género y de sus agresores”.**

En el año **2014** murieron a manos de sus parejas o exparejas **54 mujeres, al igual que en 2013**, en el que también se produjeron 54 víctimas mortales. **Tan sólo 17 de las víctimas mortales (el 31,5% del total) habían denunciado a su agresor y únicamente 4 víctimas mortales (el 7,4% del total) tenían medidas de protección en vigor cuando se produjeron los hechos.** Según relación entre la víctima y el agresor, en 36 casos eran pareja (cónyuges, compañeros sentimentales o novios) y en 18 casos eran expareja o estaban en fase de ruptura. Los porcentajes de una y otra circunstancia representan, respectivamente, el 66,7% y 33,3%. La víctima y el autor convivían en el momento del homicidio en 36 casos (el 66,7% del total) y no había convivencia entre ambos en 18 casos (33,3%).

Según grupo de edad, las víctimas mortales con 30 o menos años fueron 5 (lo que representa el 9,3% del total), las que tenían entre 31 y 64 años fueron 42 (el 77,8%) y las de 65 o más años fueron 7 (el 13%). De las 54 víctimas mortales registradas durante 2014, 37 (el 68,5%) tenían nacionalidad española y 17 (el 31,5%) eran ciudadanas extranjeras. **La comunidad autónoma en la que se produjeron más víctimas mortales por violencia de género fue Cataluña con 12 casos. Andalucía aparece en segundo lugar (10 víctimas mortales en 2014).** Las víctimas mortales de estas dos comunidades autónomas representan el 40,7% del total⁶.

Figura 7. Evolución del número de mujeres asesinadas según los presupuestos de la Ley Integral entre 1999 y 2014 en España



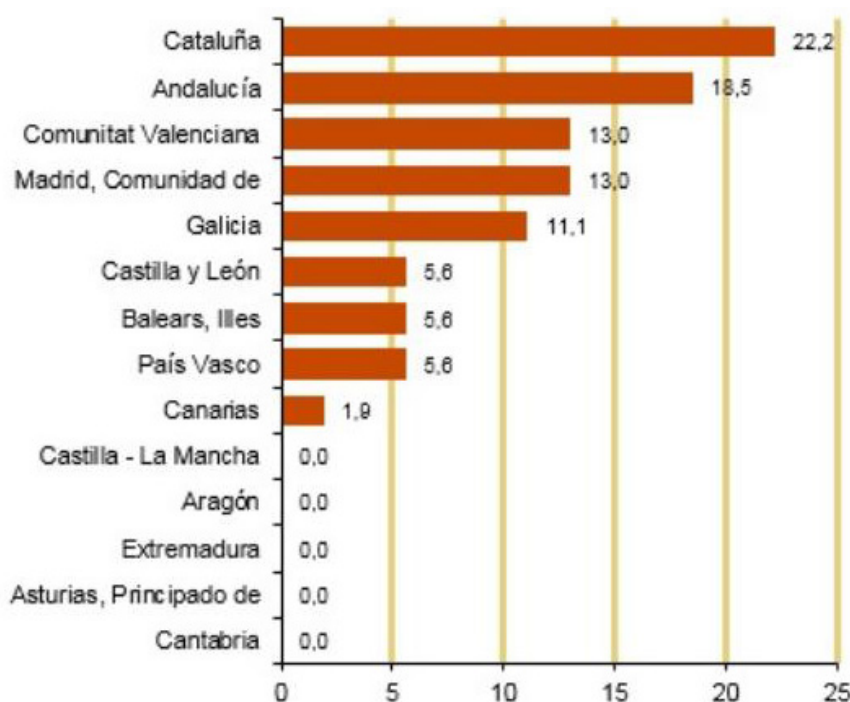
Fuente: INE

⁶ INE. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género desde el año 2006. Los datos de 1999 a 2005 proceden del Instituto de la Mujer en base a información del Ministerio del Interior y de los medios de comunicación.

En 2015 han sido 57 los asesinatos de mujeres a manos de hombres relacionados con ellas (2012: 52 muertes; 2013 y 2014: 54 muertes). Aún faltan por esclarecer 3 asesinatos, por lo que la cifra se podría elevar.

Las estadísticas de muerte no ilustran completamente el panorama de la violencia de género, que es desolador: "En total, **821 mujeres han sido asesinadas con violencia de género en España desde el año 2003**; más de cinco mujeres al mes durante 13 años. **Desde 2013 además, se cuentan los hijos de mujeres maltratadas muertos a manos de ese maltratador: 13 niños en algo menos de tres años: 834 víctimas mortales en poco más de una década.** El asunto de los menores ha sido central a lo largo de una Legislatura en la que se ha reformado la Ley Integral para incorporar a los hijos de las víctimas como sujetos de la protección que brinda la norma.

Figura 8. Número de víctimas por violencia de género por CC.AA. en 2014



Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

Fuente: INE

El presupuesto ha centrado también gran parte del debate, pues mientras la oposición denunciaba el recorte en las partidas de la Delegación del Gobierno, el Ejecutivo defendía que "se ejecutaba mejor" y que no se había restado en protección, sino en áreas como personal o campañas, reutilizando las antiguas. Según los Presupuestos Generales del Estado consolidados de 2015, el Ejecutivo empleó en actuaciones para la prevención integral de la violencia de género un total de 24 millones de euros en 2012, 22 millones en 2013, otros 22 millones en 2014 y 24 millones en 2015. **Para 2016 se prevé emplear 25,22 millones**

de euros, cifra aún por debajo de los 32 millones que se destinaron a esta partida en 2010 o de los 30 millones empleados en 2011.

En Noviembre de 2015 **51.641 mujeres estaban monitorizadas por la Policía** por el riesgo que sus maltratadores suponían para ellas. Hasta 16.526 tenían protección policial por estar en peligro bajo (13.476), medio (2.916), alto (126) o extremo (8). El seguimiento policial del riesgo ha sido precisamente otro de los temas estos cuatro años, después de que el **Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial** alertase de que en casos de asesinato machista analizados o bien no existía esta evaluación con la que el juez dirime las medidas de protección a adoptar, o el resultado de la misma es que no había peligro. **En 2014 el Ministerio del Interior anunció una revisión de los cuestionarios con los que se evalúa el riesgo** y el pasado mes de septiembre (2015) confirmó que entrarían en vigor a principios del año que viene, tras una fase de verificación. También en materia de seguimiento, consta que al cierre del mes de octubre, **756 hombres en España llevaban un brazalete de localización para maltratadores**, de los 1.922 que se han activado a lo largo de la legislatura. Mientras, había **10.577 usuarias de la teleasistencia ATEMPRO**, frente a las 9.939 que constaban en 2012. Por su parte, el **teléfono de atención gratuita sobre violencia de género 016** ha registrado en octubre de 2015 **la cifra más alta de llamadas desde que comenzó a funcionar**, en septiembre de 2007. Se registraron 8.454 comunicaciones ese mes y un total de 248.725 desde 2012 y hasta entonces, conforme los datos oficiales.

Otro de los asuntos centrales durante esta etapa de Gobierno ha sido la evolución de las denuncias, que en 2008 comenzaron a caer y que tras cinco años de descenso, **remontaron un 1,5 por ciento en 2014**. En total, se presentaron 128.477 en 2012, 124.893 en 2013 y 126.742 el año pasado. **Hasta septiembre (2015), última cifra disponible, se contaban 96.021**, un ligero aumento respecto a la fase inmediatamente anterior. En paralelo, las órdenes de protección, que eran 34.537 solicitadas al cabo de 2012, cayeron a 32.831 en 2013 y repuntaron un año después, con 33.167 pedidas al cierre de 2014, aunque ese año se concedió el 57%, dos puntos menos que el anterior. En septiembre de este año constaban 27.462, de las que cuatro de cada diez se denegaron y un 4% más, se inadmitieron.

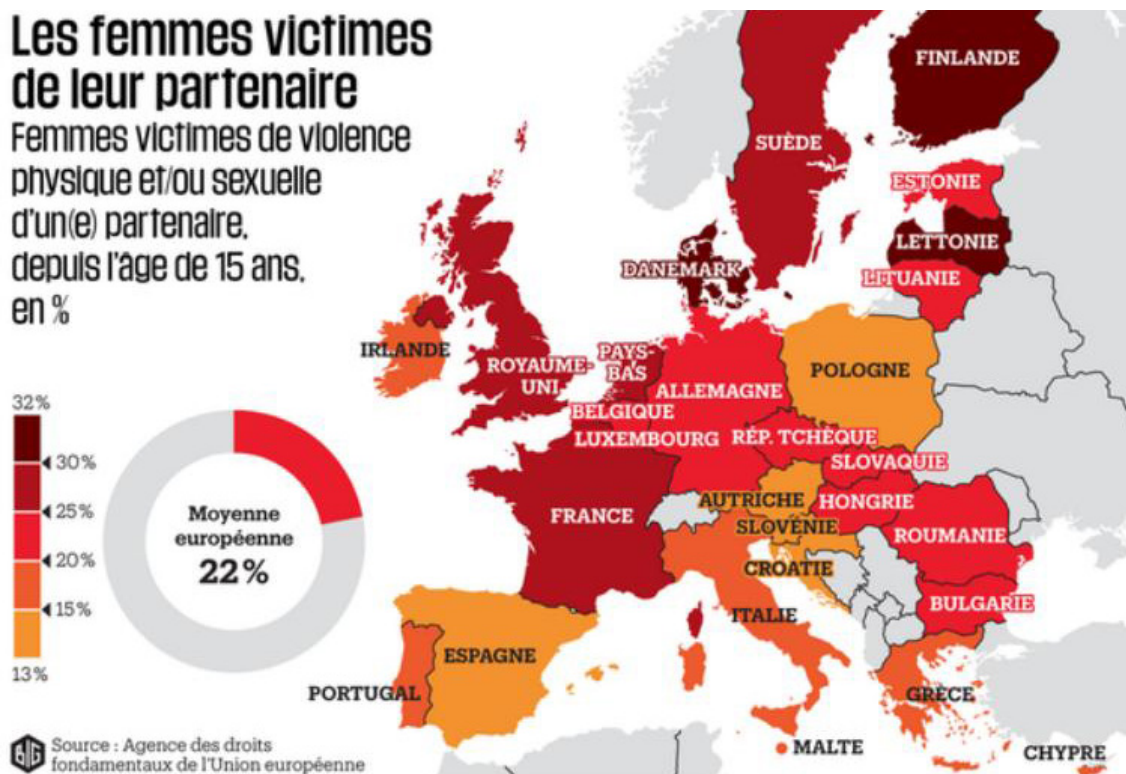
En cuanto a las ayudas, los datos de la Delegación del Gobierno indican **se han concedido 5.654 permisos de residencia a mujeres extranjeras en situación irregular que padecían malos tratos desde 2012**. Mientras, se han suscrito 2.465 contratos bonificados y 1.177 contratos de sustitución para víctimas de violencia de género, se han concedido 1.762 ayudas económicas de carácter social a estos perfiles y 11.755 ayudas para cambio de residencia. La renta mínima de inserción contaba con 31.555 perceptoras víctimas de violencia al cierre del mes de octubre (2015)"⁷.

Y un último párrafo sobrecogedor extraído del **Informe SOMBRA 2014** citado (**61ª sesión del Comité CEDAW-Naciones Unidas**): "Persisten, especialmente en ámbitos tradicionalmente conservadores...estereotipos de

⁷ El año termina con 57 mujeres asesinadas por violencia de género. EUROPA PRESS. EL MUNDO, Enero 2016.

género asociados a la violencia que se ejerce contra mujeres y niñas, cuya consecuencia más extrema es la falta de prevención, protección e investigación de hechos delictivos, incumpléndose así el principio de “debida diligencia”, lo cual es denunciado y constatado por organizaciones de mujeres y de derechos humanos. A pesar de que la responsabilidad de la investigación por violencia de género debe recaer en los juzgados, resulta preocupante constatar que si las víctimas no aportan las pruebas necesarias para acreditar mínimamente los hechos, el caso es sobreesido sin apenas investigación de oficio. Los sobreesimientos provisionales han crecido entre 2005 y 2012 un 158%⁸. En 2012, los juzgados archivaron más de un 50% de los casos iniciados. Por el contrario, las denuncias han experimentado un descenso desde 2008. Además, se ha producido el incremento de las “contradenuncias” de hombres denunciados por VG contra sus propias víctimas como estrategia de impunidad, lo que conlleva que cientos de mujeres en los últimos años estén siendo juzgadas e incluso condenadas a penas muy similares a las de sus agresores (Según los informes del CGPJ y datos de los JVM, entre los años 2011 y 2012, 651 mujeres fueron condenadas por denuncias de sus parejas o ex parejas, a su vez denunciados), lo que resulta una importante fuente de “revictimización”. Tres de las mujeres asesinadas en 2010 habían sido denunciadas por sus homicidas”⁹.

Figura 9. Porcentaje de población femenina que ha sufrido violencia de género de cualquier tipo en la UE desde los 15 años de edad



⁸ CGPJ (2012): Datos estadísticos judiciales en aplicación de la L.O. 1/2004.

⁹ CGPJ (2011): *Informe sobre víctimas mortales de la VG y de la violencia doméstica en el ámbito de la pareja o ex-pareja*. 2011

Fuente: *España es de los países donde menos violencia de género hay en Europa*.
Lainformación.com, a partir de datos de la Agencia Europea de Derechos Humanos. Noviembre
2015

El problema no es ni mucho menos exclusivo de España. La macroencuesta sobre violencia de género (no necesariamente con resultado de muerte) realizada por la Agencia Europea de Derechos Humanos en Marzo de 2014 revela **que España, junto con Polonia, Austria, Eslovenia y Croacia, se sitúan a la cola del indicador**. El bajo porcentaje podría estar relacionado con la escasez de denuncias o por condicionamientos culturales relacionados con la intimidación, la vergüenza o el honor. Pero no deja de ser una buena noticia: "Más de **25 millones de mujeres** europeas fueron víctimas de violencia machista en el año 2014. Los países más castigados por este tipo de violencia son los del norte de Europa, que paradójicamente invierten más en programas de educación para la igualdad de género. A nivel europeo, **13 millones de ciudadanas experimentaron violencia física, 3,7 millones sufrieron violencia sexual y 9 millones, acoso sexual**. Los países miembros que encabezan la lista de casos de violencia machista son **Dinamarca** (52%), **Finlandia** (47%), **Suecia** (46%), **Francia** y **Reino Unido**, ambos con un 44%. Estos porcentajes representan a mujeres de la Unión Europea que han sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años de edad. España tiene menos de la mitad de casos en términos porcentuales que Dinamarca, un 22%¹⁰.

VALORACIÓN DEL INDICADOR DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No se estableció en el informe SOS'14 ningún indicador para la violencia de género. En SOS'16 se ha realizado un análisis histórico de la situación hasta 2014-2015 según los datos disponibles. El análisis de los datos ofrecidos inducen a valorar negativamente también este indicador.

INFORME SOS'2016

Existe un alejamiento de la meta (la situación está empeorando en lugar de mejorar).

¹⁰ *España es de los países donde menos violencia de género hay en Europa*. Lainformación.com. Noviembre 2015.

CAPACIDAD DE ESPAÑA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO)

METAS

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

Las cifras ofrecidas en los indicadores analizados representan con exactitud la brecha de género existente en España y en la UE pese a habernos dotado de una legislación avanzada. Cabe destacar que en el sector público se mantiene la discriminación salarial en España y gran parte de los países considerados los más avanzados de la UE (datos de EUROSTAT), hecho paradójico ya que la facilidad del cumplimiento de las leyes es mayor a priori en este sector que en el sector privado. La ejemplaridad de la administración pública no es un hecho. España se sitúa por encima de la media europea en brecha salarial por género. Intermón OXFAM/UNICEF-Comité Español consideran que **“hacer realidad el principio de igual pago por igual trabajo, eliminando todas las prácticas discriminatorias, debe ser la meta para España en 2030; como hito intermedio, en 2020, España debiera aproximarse a la media de la UE y lograr que la brecha salarial se reduzca al 15%.** Para lograr esta meta, España debe poner en práctica un amplio conjunto de políticas y medidas dirigidas a remover las discriminaciones que enfrenta las mujeres en el acceso al empleo y asegurar el cumplimiento de sus derechos laborales”. La evolución de los presupuestos estatales y autonómicos destinados a mejorar los indicadores, desatendidos en los últimos años, ha impedido una posible operatividad de las medidas normativas implantadas en España a partir de la Conferencia de Beijing de 1995, el Tratado CE de 1997, el *Libro Verde sobre la Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada*, y los Programas de Acción de la UE.

La violencia de género continúa existiendo. Las muertes de mujeres a manos de hombres relacionados con ellas se han mantenido en niveles parecidos en los últimos años detectándose una ligera tendencia a aumentar. El número de denuncias (dentro del espectro completo de los hechos violentos clásicos) continúa siendo muy bajo porque existe aún en la actualidad una tendencia al secreto pese a las campañas de sensibilización orquestadas desde el Estado. La flaqueza de los indicadores de pobreza, desigualdad, empleo y educación no contribuyen a la efectividad de las medidas de prevención y punitivas presentes en las leyes. A ello cabe añadir, con la debida cautela, la valoración negativa del comportamiento de la Judicatura (muy criticado en ciertos foros) y que ha de apuntarse en cualquier análisis sobre violencia de género. Estas consideraciones y la casi inexistente actuación destinada a conocer las causas de los comportamientos violentos (para poder establecer una planificación eficiente de las soluciones) determinan un sentimiento pesimista respecto a la consecución del ODS 5.

METAS

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios

públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública

Las decisiones políticas de los últimos años no han facilitado actuaciones convincentes para la consecución de las metas 5.4 y 5.5. Los recortes han influido negativamente en el desarrollo de las políticas de sensibilización, prevención y castigo desarrolladas en la época anterior a la crisis. Intermón OXFAM/Unicef-Comité Español indica que "las medidas que apoyan la conciliación de la vida familiar y laboral son críticas para corregir las desigualdades de género. El debilitamiento de la Ley de Dependencia, de 2006 (con reducciones en las coberturas y recortes extremos en la financiación) **ha devuelto a las familias, y particularmente, a las mujeres, el cuidado de las más de 445.000 personas dependientes en España que no reciben ayuda.** La dificultad de combinar trabajo y responsabilidades familiares obliga muy a menudo a que las mujeres tengan que trabajar a tiempo parcial (el 60,8% de las mujeres en esta situación la sufría involuntariamente) o terminen saliendo completamente de la fuerza laboral para satisfacer esas necesidades desatendidas por el Estado. En 2013, las mujeres concentraban las dos terceras partes del empleo a tiempo parcial, que conlleva una retribución un 30% inferior de media al trabajo a jornada completa y, también, pensiones más bajas".

El Informe SOMBRA 2014 del CEDAW (Naciones Unidas) apunta algunos hechos relevantes necesarios para entender que nos situamos muy lejos de cumplir las metas del ODS 5:

"Las primeras medidas "anticrisis", (agosto 08-febrero 09), se orientan a sectores masculinizados, a pesar de ser superior el paro femenino: alrededor de 2/3 del Fondo Estatal de Inversión Local destinado a crear empleo, se dedicó al sector de la construcción en el que participan poco más del 7% de mujeres. La congelación del salario mínimo interprofesional en 2012 (la primera vez en 45 años) o el aplazamiento en la mejora en la pensión de viudedad (un 44,5% de viudas frente a un 12,2% de viudos) afectan más negativamente a las mujeres. Así mismo, hay que señalar el impacto de género negativo que está produciendo el proceso de "externalización" (privatización) de buena parte de los servicios públicos en los distintos niveles de administración. El Real Decreto (RD) 3/2012 permite al empresariado modificar la jornada de trabajo con mayor facilidad y exigir horas extras incluso en contratos a media jornada, dificultando la conciliación de la vida laboral y familiar, que tiene un mayor peso sobre las trabajadoras, por ser las que habitualmente asumen las cargas familiares. La elasticidad y flexibilidad de los horarios reduce su compatibilidad con otras actividades, sin que ello compense los bajos salarios y las lagunas en la cotización. La contratación a tiempo parcial recorta el derecho de jubilación. **El Tribunal de Justicia Europeo (TJE) dictaminó que la legislación española discrimina a los trabajadores a tiempo parcial en sus pensiones de jubilación.** En consecuencia, el Constitucional sentencia "inconstitucional y nulo" el sistema de cálculo de los periodos de cotización en los contratos a tiempo parcial cuando se solicita el cobro de una pensión contributiva, y explica

que ello aboca a la mayoría de los trabajadores con contrato parcial (80% mujeres) a pensiones no contributivas, con una cuantía mucho menor”.

La desconexión entre lo que dice la Ley y la insuficiencia de medios para llevarlo a la práctica queda patente en la tabla comparativa del presupuesto de igualdad en 2008 y 2013.

Figura 10. Dotación presupuestaria para igualdad de género en 2008 y 2013 en España

CC.AA	Población	Organismos de Igualdad	Presupuesto Igualdad		Diferencia 2013-2008		Igualdad 2013		Total Ptº	
			2008 (euros)	2013 (euros)	euros	%	€/hab	% Ptº C.A.	€/hab.	
Andalucía	8.449.985	Instituto Andaluz de la Mujer	40.157.879	40.560.147	402.268	1,0	4,8	0,13	3.634	
Aragón	1.349.467	Instituto Aragonés de la Mujer	4.225.004	3.170.676	-1.054.328	-25,0	2,3	0,06	3.785	
Asturias	1.077.360	Instituto Asturiano de la Mujer y P. Juventud	5.133.452	2.284.267	-2.849.185	-55,5	2,1	0,06	3.530	
Balears, Illes	1.119.439	Institut Balear de la Dona	3.773.604	2.190.811	-1.582.793	-41,9	2,0	0,06	3.214	
Canarias	2.118.344	Instituto Canario de Igualdad	11.513.123	7.018.682	-4.494.441	-39,0	3,3	0,10	3.211	
Cantabria	593.861	Dirección General de la Mujer	4.447.097	1.490.862	-2.956.235	-66,5	2,5	0,07	3.862	
Castilla y León	2.546.078	Dirección General de la Mujer	13.249.453	7.053.437	-6.196.016	-46,8	2,8	0,07	3.724	
Castilla-La Mancha	2.121.888	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	25.967.200	14.107.310	-11.859.890	-45,7	6,6	0,19	3.507	
Cataluña	7.570.908	Institut Català de les Dones	12.260.000	9.704.860	-2.555.140	-20,8	1,3	0,03	3.962	
C. Valenciana	5.129.266	Dirección General de Familia y Mujer*	14.573.970	15.278.250	704.280	4,8	3,0	0,12	2.538	
Extremadura	1.108.130	Instituto de la Mujer de Extremadura	3.868.666	5.189.589	1.320.923	34,1	4,7	0,11	4.323	
Galicia	2.781.498	Secretaría Xeral da Igualdade	10.838.616	3.524.510	-7.314.106	-67,5	1,3	0,04	3.408	
Madrid	6.498.560	Dirección General de la Mujer	44.806.447	22.705.132	-22.101.315	-49,3	3,5	0,12	2.954	
Murcia	1.474.449	DDGG A.Sociales, Igualdad e Inmigr. y Violencia*	11.793.521	3.059.838	-8.733.683	-74,1	0,8	0,07	3.036	
Navarra	644.566	Instituto Navarro para la familia e igualdad*	2.794.533	1.807.286	-987.247	-35,3	2,8	0,05	5.954	
Pais Vasco	2.193.093	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	6.613.000	6.598.000	-15.000	-0,2	3,0	0,06	4.776	
Rioja, La	323.609							0,00	3.786	
Ceuta	84.018	Centro Asesor de la Mujer		347.120				4,1	0,15	2.674
Melilla	80.802	Viceconsejería de la Mujer								
TOTAL	47.265.321	TOTAL/Media	216.015.565	145.743.657	-70.271.908	-32,5	3,1	0,09	3.511	

Fuente: Informe SOMBRA 2014 (CEDAW. Naciones Unidas, 2014)

