



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**



## INFORME GÉNERO Y POBREZA EN EUROPA

Traducción del informe "Gender and poverty in Europe" realizado por  
EAPN.EU

**La European Anti-Poverty Network (EAPN)** es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una organización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 16 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

Entre nuestros objetivos, al igual que entre los objetivos de EAPN en Europa, se encuentra el de implantar un método de trabajo en Red para trabajar de manera conjunta y aunar esfuerzos para la consecución de mayores y mejores resultados en la lucha por la erradicación en España de la pobreza y la exclusión social.

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

**Título:** Género y Pobreza (Título original: Gender and poverty in Europe)

**Redacción:** Grupo de Trabajo No Formal de EAPN sobre Mujeres y Pobreza

**Autoría:** Graciela Malgesini (España), Letizia Cesarini-Sforza (Italia), Marija Babovic (Serbia) con contribuciones de Sonja Leemkuil (Holanda), Magnea Sverrisdottir (Islandia) y Slavomira Marekova (Eslovaquia).

**Traducción:** Luisa Zuppari-Smith

**Fecha:** 13/12/2017

## **EAPN ESPAÑA**

c/Tribulete, 18 Local, 28012 Madrid

Tlf., 91 786 04 11. [eapn@eapn.es](mailto:eapn@eapn.es)

[www.eapn.es](http://www.eapn.es)



## CONTENIDO

<i>¿Por qué es importante el enfoque de género al abordar los aspectos de la pobreza?.....</i>	<i>2</i>
<i>¿Cuál es la dimensión de las desigualdades de género en Europa? .....</i>	<i>2</i>
<i>La feminización de la pobreza .....</i>	<i>3</i>
<i>¿Cuáles son las causas del riesgo elevado de pobreza entre las mujeres?.....</i>	<i>5</i>
¿Qué es la discriminación de género? .....	6
¿Cómo “funciona” la discriminación de género como mecanismo que genera mayor pobreza entre las mujeres? .....	6
Evidencias empíricas de la discriminación .....	9
<i>¿Qué está haciendo la UE para abordar la pobreza desde una perspectiva de género?.....</i>	<i>12</i>
Reseña histórica .....	13
<i>La posición de EAPN.....</i>	<i>19</i>
¿Qué debería hacer EAPN? .....	19
<i>Para aprender más .....</i>	<i>20</i>
DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	21
UN ESTADO DEL BIENESTAR DESIGUAL. MUJERES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN .....	28
INDICADORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO .....	29
MUJERES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN .....	32
VIOLENCIA DE GÉNERO .....	33
TRATA DE MUJERES .....	36

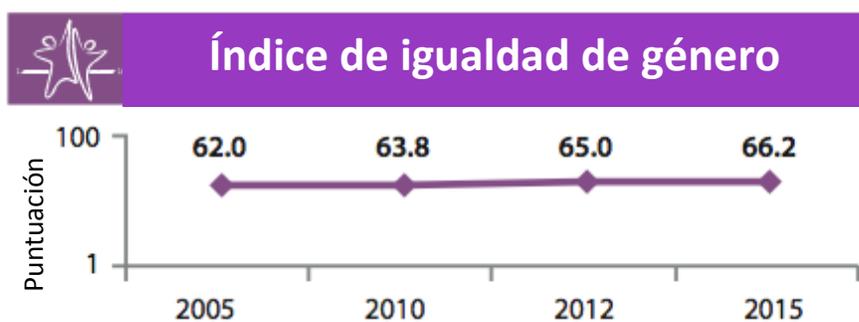
# GÉNERO Y POBREZA EN EUROPA

## ¿Por qué es importante el enfoque de género al abordar los aspectos de la pobreza?

Tanto la pobreza como la desigualdad de género son dos formas de injusticia social. Perjudican los derechos humanos y el bienestar de los individuos y su habilidad de vivir desarrollando su pleno potencial (como se enfatiza en el Enfoque de Desarrollo Humano<sup>1</sup>). En nuestras sociedades, a pesar de los esfuerzos realizados para avanzar en la igualdad de género, las mujeres están todavía en una posición desfavorable en muchos ámbitos y por lo tanto tienen mayor riesgo de sufrir pobreza. Las mujeres en situación de pobreza están expuestas a múltiples riesgos e injusticias, fundamentadas en el género y en el estatus de pobreza. Es necesario identificar los aspectos de pobreza relacionados con el género para comprender las formas y causas de la pobreza vinculada al género, y en conformidad con esto, abogar por políticas apropiadas y medidas que puedan eliminar o prevenir las formas y causas de la pobreza de género.

## ¿Cuál es la dimensión de las desigualdades de género en Europa?

Las desigualdades de género se monitorizan en la UE mediante el Índice de Igualdad de Género, la herramienta diseñada e implementada por el Instituto de la Igualdad de Género. El índice mide a la vez el nivel de realización y la brecha de género en un determinado ámbito. Esto quiere decir que su valor refleja, por ejemplo, en el ámbito laboral, el nivel de empleo y la brecha de género en el empleo. Los valores (de 1 a 100) más altos reflejan mejores resultados y una menor brecha de género.

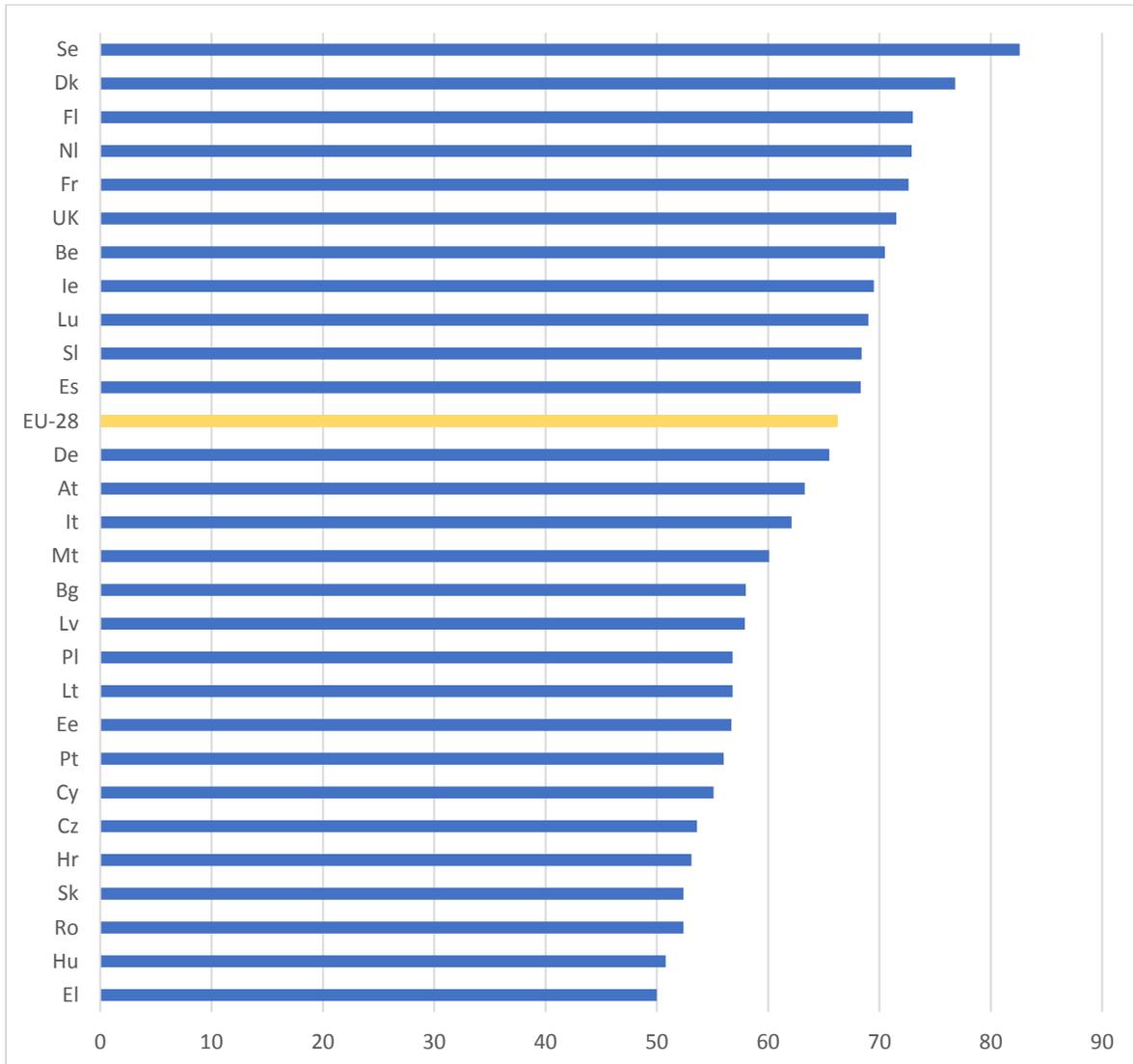


Según el Índice de Igualdad de Género de 2017, las desigualdades de género siguen siendo elevadas y en comparación con la situación de hace diez años ha habido escasos avances en la consecución de la igualdad de género.

<sup>1</sup> El enfoque de Desarrollo Humano se basa en la teoría de Amartya Sen, economista ganador del Premio Nobel, que desarrolló una teoría específica de la justicia social e introdujo nuevos puntos de vista sobre el desarrollo como el proceso que permite a las personas desarrollar todo su potencial, viviendo en libertad para tomar decisiones ('Desarrollo y Libertad'). Este enfoque es el fundamento conceptual del enfoque de Desarrollo Humano de la ONU, que es la base del actual marco de desarrollo global para el período hasta 2030, incorporado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El indicador en la Unión Europea se ha incrementado en solo cuatro puntos en la última década (de 62 a 66 sobre 100). Hay enormes diferencias entre los Estados miembros: Suecia encabeza la clasificación (82.6 puntos) y Grecia la cierra (50 puntos). El ámbito con menos progreso e incluso con tendencias negativas es aquel de la gestión del tiempo, puesto que las mujeres siguen haciendo la mayoría de las tareas domésticas.

Índice de Igualdad de Género 2017



Fuente: [Instituto de Igualdad de Género](#)

### *La feminización de la pobreza*

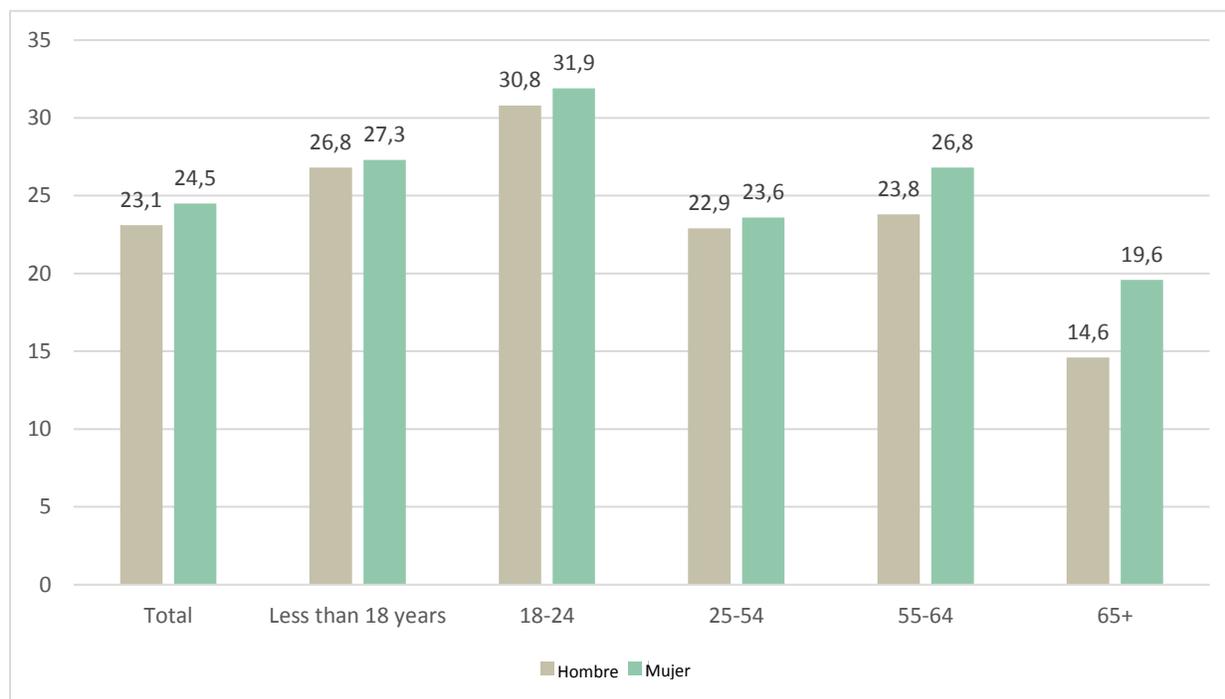
Pobreza y género están relacionados. Durante la última década, se ha utilizado con más frecuencia el término ‘feminización de la pobreza’, hecho que indica que está aumentando el porcentaje de mujeres

entre las personas en situación de pobreza. Esto suele estar vinculado al número creciente de hogares encabezados por mujeres.

Los datos del año 2015 indican que había 1,4% más mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social que hombres (la tasa entre las mujeres era de 24.4%, mientras que entre los hombres era de 23.0%).

Los datos de Eurostat de 2015 nos muestran que casi el 50% de los progenitores solteros se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social. Las mujeres se ven particularmente afectadas puesto que constituyen casi el 85% de todas las familias monoparentales en la UE.

**Personas en riesgo de pobreza o exclusión social, por sexo y grupo de edad, UE-28, 2015 (% de población):**



*Fuente: Eurostat*

La brecha de género en la pobreza está presente en todos los países, a excepción de Finlandia<sup>2</sup>. En la mayoría de los países la tasa de personas en riesgo de pobreza es más alta entre las mujeres – solo en España, Polonia y Serbia la tasa es más alta entre los hombres. Las disparidades de género en los indicadores de la pobreza son mayores entre los grupos de edad avanzada y reflejan las desigualdades arraigadas en el mercado laboral. Las mujeres tienen menos posibilidad de conseguir una pensión adecuada debido a las tasas menores de empleo, al acceso, en mayor medida que los hombres, a empleos a tiempo parcial y a salarios menores. Es importante tener en cuenta que los datos de pobreza solo revelan una parte de la brecha de género, puesto que los indicadores del riesgo de pobreza se miden según los datos del hogar. La distribución interna de los recursos dentro del hogar no queda manifiesta en estos

<sup>2</sup> En Finlandia, las mujeres viven más tiempo que los hombres; los hombres se enfrentan a tasas más altas de desempleo de larga duración, así como un bajo nivel de educación en relación con el trabajo.

datos. Sin embargo en las sociedades que tienen desigualdades de género elevadas, su distribución en el hogar y el acceso a recursos financieros y de otros tipos, importantes para la satisfacción de las necesidades, es desigual, definida por las normas patriarcales.

### *¿Cuáles son las causas del riesgo elevado de pobreza entre las mujeres?*

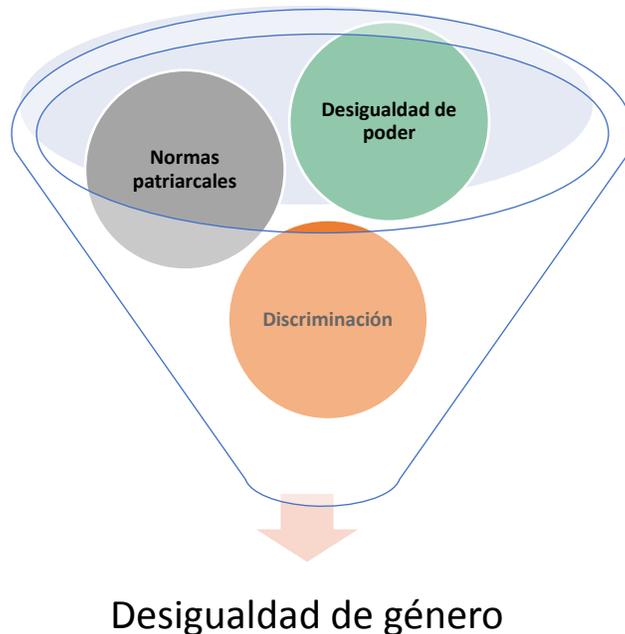
Las razones son numerosas y algunas ya se han mencionado, como una menor tasa de empleo de las mujeres, la brecha salarial y el acceso a los recursos dentro del hogar, determinado por valores patriarcales. Se deberían añadir a esta lista la propiedad, la interrupción de carreras académicas y/o profesionales, para dedicar tiempo al cuidado de hijos e hijas, la segregación en la educación y después en el mercado laboral, donde a menudo las mujeres ocupan puestos de trabajo con peor remuneración (ej. trabajo en servicios sociales vs. trabajo en las tecnologías informáticas), el reparto desigual de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, etc. Pero, ¿Cuál es la base de estas desigualdades? Esencialmente, los factores que generan mayor pobreza entre las mujeres están arraigados en las relaciones de poder desiguales, presentes en las principales instituciones de nuestras sociedades (por ejemplo: la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la UE-28 es solo del 22%<sup>3</sup>), en el mundo empresarial (por ejemplo: en los países de la UE-28 las mujeres constituyen solo el 16% de los miembros de las juntas directivas de las empresas<sup>4</sup>), pero también en el ámbito de las relaciones privadas en el hogar y la familia (por ejemplo: en los países de la UE-28 las mujeres se ocupan del 77,1% de todas las tareas domésticas)<sup>5</sup>. Estas relaciones de poder están profundamente arraigadas en las normas y los valores y se reproducen en mecanismos de discriminación.

---

<sup>3</sup> <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2015/domain/power/1>

<sup>4</sup> <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2015/domain/power/2>

<sup>5</sup> <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2015/domain/time/1>



### *¿Qué es la discriminación de género?*

La discriminación de género se define como: "Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera" (Naciones Unidas (1979) Convención sobre la Eliminación de Todos Tipos de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW) – Artículo 1).

La discriminación puede provenir de la ley (de iure) o de la práctica (de facto). La Convención CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, encontradas en leyes, políticas, trámites o prácticas (EIGE).

Europa es sin duda uno de los líderes mundiales en términos de derechos de la mujer e igualdad de género, sin embargo la realidad es que nos encontramos a medio camino hacia la igualdad de género y en realidad el ritmo de progreso actual es muy lento. Esta situación está vinculada a una sociedad patriarcal, en la cual las mujeres son en la práctica responsables de las tareas y deberes tradicionales de reproducción. Los prejuicios sociales, las preferencias, las elecciones y las actitudes basadas en estos roles constituyen la discriminación de género.

### *¿Cómo "funciona" la discriminación de género como mecanismo que genera mayor pobreza entre las mujeres?*

Hay distintas maneras en que la discriminación ocasiona mayor pobreza entre las mujeres:



... **Se les prioriza o se prefiere a los hombres:** A escala mundial, las mujeres se enfrentan a la discriminación en la educación, en el empleo y en el acceso a los bienes y servicios, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. Es decir: los jóvenes varones tienen preferencia al acceso, en comparación con las jóvenes niñas. Aunque esto no sea tan relevante en la Unión Europea en ámbito educativo (puesto que las mujeres suelen tener acceso y aun tener mayor éxito en conseguir mejores notas), es verdad en relación al mercado

laboral, a los principales puestos de trabajo, y a los niveles de ingresos.

... **La desigualdad de responsabilidades en la labor reproductiva genera desventajas para las mujeres:** El mundo empresarial y las instituciones suelen discriminar a las mujeres en materia de acceso a los empleos mejor remunerados, las promociones o al acceso a cargos de mayor poder, puesto que saben que las mujeres se dedican en mayor medida a “cuidar de sus familias y de las tareas domésticas”.

... **Las mujeres desempleadas que reciben subsidios y que quieren cuidar de sus hijos, se ven presionadas a entrar en el mercado laboral:** Si una mujer quiere cuidar o cuida de sus hijos/as, todo el mundo – su trabajador social, su técnico de inserción laboral, e incluso los mismos requisitos del sistema de ingresos mínimos y/o de subsidio – le sugerirán que sus hijos/as son una carga, una influencia negativa en su posición profesional e independencia económica. La presionarán para que se convierta en un miembro ‘productivo’ de la sociedad a través del mercado laboral, a pesar de sus preferencias familiares. Esto significa que se reemplaza la tradición del cuidado infantil en el hogar y se llevan a los/as niños/as a instalaciones escolares tempranas, aunque muchos no están de acuerdo.

... **La distribución dentro del hogar del tiempo dedicado a cuidados es desigual debido al género:** En la UE, las mujeres dedican más tiempo al trabajo reproductivo que los hombres. En muchos países de la UE, como España o Italia, las mujeres suelen elegir entre su carrera profesional y su maternidad, puesto que la falta de medios de conciliación y la distribución desigual del trabajo reproductivo no las favorecen. Las mujeres que viven en pobreza, frecuentemente con hijos desde edad temprana, no tienen opción, a menos que tengan acceso a buenos servicios de guardería, y solo si el sueldo compensa todo el proceso de empleo.

... **Los hombres utilizan su poder para mantener estos privilegios:** El poder se establece para mantener ventajas y privilegios, aunque se necesite ejercer la violencia, en las familias y en la sociedad en general, a veces utilizando la religión como argumento. Una de cada tres mujeres en la UE, o sea 62 millones de mujeres, ha sido víctima de violencia física y/o sexual desde la edad de 15 años.

... **Los hombres tienen más oportunidades de formación y empleo:** Muchas veces las fotografías utilizadas para ilustrar la pobreza presentan a mujeres. Sin embargo, el análisis y las estrategias destinadas a erradicar la pobreza suelen estar enfocadas a los hombres. Las mujeres figuran más en programas de asistencia, pero menos en la intervención social dirigida a la mejora de las capacidades y la inserción laboral.

... **Las estadísticas ignoran la discriminación de género en el acceso a los ingresos dentro del hogar:** Los ingresos de la persona que sustenta la familia – muchas veces un hombre – se distribuyen “de manera igualitaria” entre los miembros de la familia, pero puede ser que esto no sea verdad en muchas familias, donde los hombres administran los ingresos según sus propios criterios de distribución. Por ejemplo, la encuesta de EUROSTAT sobre las Condiciones de Vida.

# FEMININE POVERTY AND GENDER DISCRIMINATION IN THE EU

**51%**  
women

Life expectancy  
Women  
**83.6**  
years  
Men: 78.1  
years

Women  
**9.5**  
more times  
than Men in  
Tertiary  
education

Some 260,000,000 women live in the European Union



Higher at risk of poverty rate (17.7% of women compared to 16.9% of men).  
Higher percentage of households with low employment intensity (11.1% of women compared to 10.2% of men)



Higher Material Deprivation (8.1% of women compared to 8% of men).  
Higher AROPE rate (24.4% of women compared to 23% of men).

THE FEMINIZED OCCUPATIONS HAVE WORSE WAGES, MORE PRECARIOUS CONTRACTS AND INVOLUNTARY PART-TIME DEDICATION. 32% OF WOMEN WORK PART-TIME, COMPARED TO ONLY 9% OF MEN.

THE ECONOMIC CRISIS AND AUSTERITY POLICIES HAVE INVOLVED A "DOUBLE PUNISHMENT" FOR WOMEN: HIGHER PRECARIETY, LOWER WAGES AND HIGHER POVERTY AND EXCLUSION.

OTHER PROBLEMS AFFECTING WOMEN IN THE EU (EUROPEAN PARLIAMENT, 2015): "IRREAL" FAMILY MODEL; CRYSTAL CEILING; SEXUAL DIVISION OF OCCUPATIONS; MALE BUSINESS MANAGEMENT; STEREOTYPES AND HYPERSEXUALIZATION; IMBALANCE IN FAMILY RESPONSIBILITIES; PHYSICAL AND SEXUAL VIOLENCE AND TRAFFICKING OF WOMEN.

## Evidencias empíricas de la discriminación

Las Estadísticas de Género de EUROSTAT indican algunos ámbitos críticos de preocupación que se considera representen los principales obstáculos al empoderamiento de las mujeres. Dichos ámbitos requieren acciones concretas por parte de los gobiernos y de la sociedad civil. En este caso, presentamos los datos de la desigualdad salarial de género, que se refiere a la diferencia entre las ganancias brutas medias por hora de los empleados y las empleadas. En porcentaje, podemos ver que hay una diferencia del 37,4% con los ingresos brutos de los varones.

La última encuesta del Eurobarómetro sobre la discriminación en la UE en 2015, realizada en los 28 Estados miembros de la UE, reveló que hay un apoyo generalizado entre la ciudadanía europea para que se proporcione formación adecuada a trabajadores/as y empleadores/as sobre cuestiones de diversidad (80%), se haga un seguimiento de los procedimientos de contratación (77%) y se monitoree la composición de la fuerza laboral (69%). En cuanto a la pregunta sobre **la posibilidad de que "una mujer ocupe el mayor cargo a nivel político"**, la gran mayoría de los encuestados (92%) dice que se sentiría cómodo con tener a una mujer en la máxima posición elegida en su país: el 82% se sentiría cómodo (con un resultado de 7-10 sobre 10), mientras que el otro 10% se sentiría indiferente. Solo el 3% dice que se sentiría incómodo con este escenario. El porcentaje de personas que estarían a favor es más alto que aquello registrado en la encuesta precedente en junio de 2012 (un aumento del 85% al 92%). Otros resultados:

- El 20% dijo que el género no está suficientemente representado en los medios.
- El 27% considera el género como un

factor que podría perjudicar a solicitantes de empleo.

- Más que la mitad de los/as trabajadores/as europeos/as cree que se hace lo suficiente para promover la diversidad de género en sus lugares de trabajo (58% en 2015 vs. 26% en 2012).
- Alrededor de una de cada cinco personas encuestadas (el 21%) dijo que, en los 12 meses previos a la encuesta, se sintió personalmente discriminada u hostigada por uno de los siguientes factores: tener más de 55 años (5%), su género (4%), su procedencia étnica (3%), su religión o creencias (3%), su discapacidad (3%), tener menos de 30 años (2%), su orientación sexual (2%) o por otra razón (6%). En total, el 5% de las personas encuestadas dice que se sintió discriminada por múltiples factores.



## Testimonios



**Ana, España, "Nuestros techos no son de vidrio, son de metacrilato"**

"Las mujeres tienen que estar en todo: tienes que ser una óptima profesionalista, tener éxito como madre, como esposa... me siento desbordada porque tengo que hacer todo bien".

**Paula, España, "Fui degradada en mi trabajo cuando tuve un aborto"**

"Cuando me quedé embarazada por primera vez, tenía un puesto con más responsabilidad que ahora, pero tuve un aborto. Tuve que decirlo porque fui hospitalizada y cuando regresé a la empresa, me informaron que "mis tareas habían cambiado". Como si hubiesen de repente descubierto que era mujer y no un ángel, y ya no me podían dar ciertas responsabilidades. El embarazo iba a imposibilitar mis viajes...Con un padre ni siquiera hubiesen planteado esta cuestión, es impensable".

**Anónima, Cuando les dije que estaba embarazada, mi contrato de repente "no se renovó"**

"Mi empleador lleva varios años eliminando gradualmente a los/as trabajadores/as con contratos fijos, replazándoles con empleados/as "autónomos/as" con un contrato mensual renovable. El puesto de trabajo y las responsabilidades siguen iguales, pero la clasificación como autónomo permite al empleador evitar la elegibilidad para la paga de vacaciones, la baja por enfermedad o maternidad. No se cubre la seguridad social, pero se sabe bien que efectivamente se les trata a todos como trabajadores fijos y el estatus de "autónomo" es solo una trampa para no pagar los beneficios y ahorrar dinero. Nadie está contento de esta situación, pero cualquier trabajo es mejor que ninguno.

Llevaba cinco años trabajando allí. Cuando les dije que estaba embarazada, mi contrato de repente "no se renovó" a finales del mes, sin aviso ni motivo. No puedo ni siquiera solicitar pago de maternidad como autónoma porque ahora que no trabajo más allí, no se me clasifica como autónoma. He explorado todas las opciones y parece que no tengo derecho a reclamar ni un céntimo".

**Consuelo, España, "Los empresarios prefieren contratar a un niño de 18 años que a mi"**

El último trabajo de Consuelo en condiciones dignas data de 2009. Desde entonces, han pasado seis años durante los cuales el máximo que consigue son substituciones de un día y casi siempre en verano. Formada como maestra de colegio, siempre ha trabajado como contable administrativo. Está registrada en cada Oficina de Empleo. "Mi caso es serio," reconoce esta madre de una niña de 10 años, que ha tenido que traer a su propio padre a vivir con ellas, para que pueda alquilar su piso y así ayudar a pagar el alquiler. Los subsidios de desempleo se acabaron hace mucho tiempo, incluido el subsidio familiar. Las mujeres de más de 45 años tienen barreras específicas para reintegrarse al mercado laboral, pero es peor si tienen hijos. Cuando acude a una entrevista de trabajo, Consuelo cree que las empresas miran más a su edad que a su currículum. "No miran mi currículum o mis capacidades". Consuelo ha conseguido en los últimos seis años substituciones que duran solo entre 5 y 15 días. Se acuerda de más experiencias de discriminación de género. "Los que contrataban eran siempre hombres. No comprendía por qué contrataban a un hombre si él y yo sabíamos lo mismo, o aun si yo estaba mejor formada".



Desafortunadamente, en los últimos años, debido a la crisis y a una vuelta generalizada hacia las políticas patriarcales las políticas de género se han visto paralizadas. Este ha sido un alto precio para la sociedad según han valorado la mayor parte de expertos, así como las propias mujeres y otros miembros de EAPN que lo experimentan en sus trabajos diarios, “ a menos igualdad de género, más pobreza entre las mujeres”.

## *¿Qué está haciendo la UE para abordar la pobreza desde una perspectiva de género?*

La UE realmente ha marcado la diferencia para las mujeres desde sus comienzos. La UE ha hecho mucho para aliviar la suerte de las mujeres y ayudarlas en su lucha por la igualdad en muchos ámbitos: igual salario por igual trabajo, servicios, salud, educación, representación política. Muchos de los derechos que disfrutamos ahora en nuestros estados miembros se derivan de Directivas, Recomendaciones, hojas de ruta e informes de la UE. Pasos hacia adelante (al menos en aquellos países donde el rol de las mujeres es tradicionalmente orientado a la familia) hubieran sido imposibles de lograr sin la movilización de las mujeres y el fuerte apoyo de la UE.

La igualdad entre mujer y hombre es un valor en el que fundamenta la UE (Artículo 2 del [Tratado de la Unión Europea](#)), además de ser un derecho fundamental (Artículo 23 de la [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)). Tras la conferencia de 1995 en Pekín el Consejo Europeo solicitó una revisión anual de cómo los Estados Miembros de la UE estaban implementando la Plataforma para la Acción de Pekín. En cuanto a la pobreza, se debería tener en cuenta que combatir la pobreza y la exclusión social es competencia y responsabilidad de los Estados miembros, y el papel de la UE se limita a trabajar con los Estados miembros en los ámbitos de la inclusión social, la sanidad y los

**cuidados a largo plazo, las pensiones (MAC social) y proporcionar una parte de la financiación.**

## Reseña histórica

1975 – 1994. La Comunidad Económica Europea lideró una serie de proyectos y programas muy interesantes diseñados para combatir la pobreza y la exclusión social. Debido a la falta de una base jurídica, algunos Estados miembros impugnaban continuamente estos proyectos y al final lograron parar las acciones de la Comunidad.

La situación cambia en 1999 cuando el Tratado de Ámsterdam fija la erradicación de la exclusión social como objetivo de la política social de la Comunidad. El Artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU) establece que la Unión apoyará y complementará las actividades de los Estados miembros en varios ámbitos que, entre otras cosas, tienen relevancia al abordar la situación de las mujeres y de la pobreza.

Muchos de los programas implementados se enfocaban en el empleo pero con un sesgo muy fuerte hacia la igualdad de género:

Entre 1999 y 2010 se adoptaron también unas Directivas importantes:

- Directiva sobre la Igualdad Racial (2000/43/EC);
- Directiva sobre la Igualdad en el Empleo (2000/78/EC);
- Directiva (2004/113/EC) sobre el trato igualitario en el acceso y suministro de bienes y servicios;
- Directiva sobre el trato igualitario (2006/54/EC), en consolidación de las directivas existentes de igualdad de género;
- Directiva 2010/41/EU sobre el trato igualitario en el empleo autónomo.

En **2000**, primero en la **Estrategia de Lisboa** y sucesivamente en el Consejo Europea de Niza, se crearon directrices para los Estados miembros pidiéndoles que preparen Planes de Acción Nacional en contra de la pobreza y la exclusión social, que deben basarse en el modelo abierto de comunicación (MAC o OMC

por sus siglas en inglés), compaginando los Planes de Acción Nacional y las iniciativas de la Comisión. En cuanto a las políticas de género, la estrategia pone en marcha por primera vez la **“integración de la perspectiva de género”**, que **sigue en vigor**.

En 2006, la **Directiva 2006/54/EC sobre la implementación del principio de la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de los hombres y las mujeres en asuntos de empleo y ocupación se aplica a los tres siguientes principios: 1) sueldos iguales; 2) trato igualitario en la seguridad social; 3) trato igualitario en el acceso al empleo, la formación vocacional, la promoción y las condiciones laborales.**

Siguiendo el modelo de integración de la perspectiva de género, el **Tratado de Lisboa** en



**La integración de la perspectiva de género** conlleva la inclusión de una perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, medidas regulatorias y programas de gasto público, buscando fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres, y combatir la discriminación. Implica el análisis de la situación actual con el objetivo de identificar las desigualdades y desarrollar políticas para equilibrar las desigualdades y deshacer los mecanismos que las causaron.

**2009** requiere que al definir e implementar sus políticas y actividades, la UE tenga en cuenta las exigencias vinculadas a la promoción de un alto nivel de empleo, la garantía de una protección social adecuada, la lucha en contra de la exclusión social y la provisión de un alto nivel de educación, formación y protección de la salud humana.

Actualmente, el Tratado de Lisboa constituye la base legal para la acción de la UE en este ámbito. **Igualdad entre mujeres y hombres, que forma parte de la Carta de los Derechos Fundamentales.**

La Comisión publicó también una recomendación en marzo de 2009 sobre la transparencia salarial. Su objetivo es ofrecer medidas a los Estados miembros para mejorar la transparencia salarial en las empresas, como mejorar el acceso a la información salarial para las personas empleadas, o introducir un sistema de gestión salarial y sistemas de clasificación de empleos dentro de las empresas, sin diferenciación de género.

En marzo de 2010, al 15º aniversario de la conferencia de Pekín, la Comisión Europea adoptó [la Carta de la Mujer \(Women's Charter\)](#). En esta carta, la Comisión Europea reafirmó su 'compromiso para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres' a través del refuerzo de la perspectiva de género en todas sus políticas y proponiendo medidas específicas para fomentar la igualdad de género.

Con la **Estrategia Europa 2020**, la UE establece por primera vez una meta de reducción de pobreza (20 millones menos de europeos en pobreza antes del año 2020) y una meta de empleo (una tasa de empleo del 75 % entre la franja de edad 20-64 años) pero la dimensión de género no está integrada en la estrategia, aunque las Directrices de Empleo para las políticas económicas de los Estados miembros enfatizan la necesidad de integrar la igualdad de género en todos los ámbitos normativos, mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y combatir la discriminación para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.



Sin embargo, el **Plan Europeo de Recuperación Económica** no mencionó 'género', 'mujer' o 'igualdad'. La ausencia de la integración de la perspectiva de género simboliza la baja sensibilización en cuanto a la igualdad de género en la respuesta a la crisis.

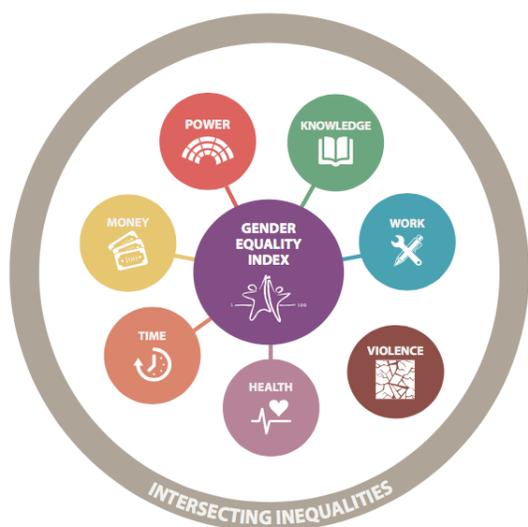
**Monitorear el progreso y garantizar la implicación activa de los países de la UE como elementos clave de Europa 2020. Ahora esto se hace mediante el Semestre Europeo, un ciclo anual de coordinación de políticas en temas macroeconómicos, presupuestarios y estructurales.** Aunque con tiempo la Comisión publicó algunas Recomendaciones por País en relación al género, el Semestre fracasó en integrar una dimensión de género.

Entre 2010 y 2013 la UE llevó a cabo dos iniciativas más para combatir la pobreza: **la Plataforma Europea para combatir la pobreza y la exclusión social - European Platform to fight poverty and social exclusion-** (COM (2010)0758) en **2010** (una de las siete iniciativas emblemáticas de Europa 2020) y el **Programa de Inversión Social (SIP - Social Investment Package)** en **2013**. La **Plataforma** promueve la integración de una perspectiva de género en la creación de políticas mediante la política clave de promover la independencia económica, mientras que la SIP no tiene ningún enfoque directo en la pobreza de género pero hace

referencia a la igualdad de oportunidades, el mejor acceso al mercado laboral y la mejor protección social sobre todo para las mujeres jubiladas.<sup>66</sup>

Es particularmente importante la Convención del Consejo Europeo sobre la prevención y lucha contra la violencia en contra de las mujeres y la violencia doméstica (Convención de Estambul), y su **artículo 3 que define el ‘género’ como ‘los papeles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una determinada sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres’.**

Algunas de las conclusiones clave del Consejo: del 5-6 de junio de 2014 sobre la prevención y lucha de todas formas de violencia en contra de las mujeres y las niñas, incluida la mutilación genital femenina (09543/2014), y del 7 de diciembre de 2015 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos decisorios (14327/2015).



En diciembre de 2015, la Comisión Europea adoptó el “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019” (Strategic engagement for gender equality 2016-2019). En este programa de trabajo, la Comisión reafirma su compromiso para seguir fomentando la igualdad entre mujeres y hombres. Esto quiere decir que se mantiene el enfoque de la política de igualdad de género en los cinco temas prioritarios existentes:

- aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y la independencia económica igualitaria de los hombres y las mujeres;
- reducir la brecha salarial, de ingresos y pensiones y como consecuencia luchar contra la pobreza entre las mujeres;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- combatir la violencia de género, proteger y apoyar a las víctimas;
- promover la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el mundo.

---

<sup>66</sup> COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO EUROPEO. Un Plan de Recuperación Económica Europea, Bruselas, 26.11.2008 COM (2008) 800 final – Según un Informe de la CE publicada en 2013, el género no era una preocupación de las autoridades de la UE en relación a la crisis y las políticas de ajuste que se implementaron. Ver: **BETTIO, Francesca (2013), The impact of the economic crisis**, sobre la situación de las mujeres y hombres y sobre las políticas de igualdad de género. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)

El Pilar es un marco de principios más bien que unas obligaciones vinculantes, que garantizan los derechos particularmente de los más vulnerables. Al principio se focaliza solo en la zona euro, siendo una de sus mayores limitaciones. Queda por determinar cómo se traducirá en resultados prácticos.

Después de un período de lento progreso en cuanto a las políticas sociales y de género, en **2016** la Comisión lanzó el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** que se aprobó a finales de 2017. El Pilar **detalla un número de principios y derechos clave para apoyar de forma conjunta el mercado laboral y los sistemas de seguridad social. El Pilar incluye** elementos importantes que reiteran principios ya establecidos: *garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los sectores, incluida la preparación al mercado laboral, las condiciones de empleo y la progresión de las carreras profesionales; seguir apoyando la igualdad*

*salarial por trabajos de valor igual; la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación a los derechos a la pensión.*

El **Parlamento Europeo** ha repetidamente adoptado resoluciones con el objetivo de reforzar la lucha contra la pobreza y mejorar las condiciones de vida. Las más importantes son:

- La **Resolución del 20 de octubre de 2010**, reclamando un ingreso mínimo adecuado y niveles salariales decentes, reconociendo el riesgo de pobreza al cual se enfrentan las mujeres y la necesidad de trabajos dignos durante todo el ciclo vital.
- La **Resolución del 15 de noviembre de 2011** sobre la European Platform against Poverty and Social Exclusion (Plataforma Europea en contra de la Pobreza y la Exclusión Social), que afirma claramente que la reducción de pobreza es el camino principal hacia el crecimiento económico y la prevención de más desigualdades sociales; por lo tanto, la lucha a la pobreza y la exclusión social se tiene que priorizar en las políticas nacionales. **El Parlamento Europeo deplora que la plataforma ignore aspectos de la pobreza relacionados al género, y destaca particularmente las necesidades de las mujeres jóvenes, mayores y migrantes en la lucha contra la pobreza.**
- El *Informe sobre la pobreza: una perspectiva de género* (Parlamento Europeo, 2016b) más reciente, destaca que la educación, tanto formal como informal, es clave para superar la marginación y las múltiples formas de discriminación, y que cualquier política educativa introducida para abordar la transversalidad de la igualdad de género y la pobreza debe tener un enfoque especial en las mujeres y los grupos que sufren múltiples formas de discriminación.

El 13 de junio el Consejo de la Unión Europea firmó la Convención del Consejo de Europa sobre la Prevención y Lucha Contra de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convención de Estambul), el instrumento legal más importante para combatir la violencia de género contra las mujeres. Para reforzar el papel de la Unión en la lucha contra la violencia de género y a luz de la reticencia de varios gobiernos de los Estados miembros a ratificar la Convención (solo 14 hasta la fecha), el Parlamento Europeo y la Comisión han solicitado desde hace mucho tiempo la adhesión a la Convención. La firma es el primer paso, que irá seguido por la ratificación por el Consejo de la UE para que todos los Estados miembros adapten sus leyes y políticas a las reglas comunes de la Convención. Esta firma es un paso importante hacia la creación de un sistema europeo coherente que sea más eficaz en combatir la violencia de género en contra de las mujeres, que en la UE afecta a una de cada tres mujeres mayores de 15 años.

## EJEMPLOS DE ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

El [“Business Case for Diversity”](#) demuestra que la gestión de la diversidad – en la cual los empresarios reconocen, valorizan e incluyen a mujeres y hombres de varias edades, habilidades, etnias u orientaciones sexuales – favorece el negocio. Por lo tanto, la gestión de la diversidad y la promoción de la inclusión forman parte de la agenda estratégica en respuesta al aumento de la diversidad en la sociedad, de los clientes, de la estructura del mercado y del ambiente general de los negocios. La Comisión Europea ha fomentado a que los empleadores concreten la gestión de la diversidad en sus agendas estratégicas de negocio, mientras que ha apoyado a sus actividades en toda la UE mediante múltiples acciones a lo largo de los últimos años.

[Melissa Network](#) en Grecia es una organización de mujeres migrantes que ayuda a las refugiadas a crear unas nuevas vidas en Atenas. Es un “santuario” llevado por mujeres migrantes que enseñan a las refugiadas cómo hablar griego, habilidades sociales para la búsqueda de empleo y a luchar por sus derechos en los tribunales. Esta organización no lucrativa abrió en julio de 2016 y se ha convertido en una “casa fuera de casa” para mujeres del Medio Oriente y África. La mayoría de las mujeres han realizado difíciles travesías desde Siria, Afganistán, Irán, Somalia y muchos otros países. Se conoce a Melissa como una de las pocas organizaciones en Atenas que se dedica a las mujeres refugiadas.

### Campaña – [“Pregnant, then Screwed”](#)

Esta plataforma online es un lugar seguro donde las mujeres pueden contar sus historias de embarazo o discriminación por maternidad y recibir apoyo y protección que necesitan. El movimiento ofrece asesoramiento jurídico gratuito y la oportunidad de solicitar asesoramiento para apoyar a la mujer sometida a tal discriminación, mediante un tribunal de empleo.

### Campaña – [“Against Pregnancy Discrimination”](#)

Se lanzó en marzo de 2017. Es una campaña holandesa que pretende combatir la discriminación contra de las mujeres embarazadas en ámbito laboral. El Ministerio de Asuntos Sociales y de Trabajo insta a lo/as empresarios/as a tratar a las mujeres embarazadas de forma distinta. Buscan sensibilizar a los y las empresarios/as sobre la posible discriminación por embarazo y señalan el talento que podrían perder. La campaña forma parte del plan de acción contra la discriminación por embarazo que consiste en anuncios radiofónicos, publicidad online y acciones en las redes sociales como LinkedIn, Twitter y Facebook. En [www.zetetrappediscrimination.nl](http://www.zetetrappediscrimination.nl), se dan consejos sobre cómo empleadores/as y empleados/as pueden colaborar para lograr buenos acuerdos.

### Buenas Prácticas – Políticas – Islandia

#### **Proyecto de Ley de Igualdad Salarial**

En abril de 2017, el parlamento de Islandia presentó un proyecto de Ley que obligaría a las empresas públicas y privadas a ofrecer salarios iguales a los empleados/as, en lo que se convertiría en el primer proyecto de Ley de su tipo en el mundo. El proyecto de Ley conlleva que las compañías e instituciones de un tamaño determinado, de 25 empleados o más, certifiquen sus programas de igualdad salarial. La legislación se aplicaría también a la discriminación basada en la nacionalidad, la religión, la discapacidad,

la edad, la orientación sexual y la identidad de género. La nueva ley tiene como objetivo eliminar una brecha salarial del siete por ciento entre hombres y mujeres en el país isleño de más de 323,000 personas.

Buenas prácticas – Medición – Los Países Bajos

### Días de baja especiales por cuidados

Cuando una persona trabajadora tiene que hacerse cargo de los cuidados especiales de su pareja, hijo/a o padres, en los Países Bajos se le concede unos días de baja por cuidados. Esto es también una inversión para un buen mercado laboral, puesto que un/a trabajador/a sin inquietudes realiza mejor su trabajo.

Buenas prácticas – Sensibilización - Eslovaquia

### Día por la Igualdad Salarial (Equal Pay Day)

Para sensibilizar a la ciudadanía, se proclamó el día 5 de abril como “Día por la Igualdad Salarial”. Junto con otras medidas, como las auditorias de género en los lugares de trabajo del sector público, la formación y certificación de las auditorias de género - en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - y una campaña mediática, las autoridades eslovacas abordan la discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral en Eslovaquia.



## La posición de EAPN

### ¿Qué debería hacer EAPN?

EAPN debería integrar una perspectiva de género en su labor fundamental:



### Más precisamente, EAPN debería:

#### Exigir que la UE, los gobiernos nacionales y locales, otras instituciones y el mundo empresarial:

1. Acaben con la discriminación de género en contra de las mujeres en el mercado laboral y en las instituciones debido a su papel de género asignado en la sociedad.
2. Aumenten el acceso al empleo de las mujeres y su independencia económica, proporcionando servicios de guardería asequibles.
3. Eliminen brechas de género en salarios, ingresos y pensiones y por lo tanto se luche contra la pobreza entre las mujeres.
4. Sancionen cualquier proceso de discriminación en contra de las mujeres.
5. Combatán la violencia de género, protejan y apoyen a las víctimas.
6. Apoyen la maternidad y el cuidado de los niños como un papel clave en la sociedad, si esto es una decisión libre por parte las mujeres, sobre todo aquellas implicadas en el sistema de los Servicios Sociales.
7. Proporcionen medidas de reconciliación para ambos padres.
8. Fomenten la igualdad en la toma de decisiones dentro de los hogares.
9. Apoyen a los hogares monoparentales.
10. Se dirijan medidas específicas en contra de la pobreza a grupos específicos de mujeres vulnerables, como víctimas de tráfico, refugiadas y minorías étnicas.

#### Proponer cambios educativos mediante campañas y presión política para:

1. Erradicar los estereotipos de género.
2. Promover las carreras profesionales de las mujeres en aquellos ámbitos donde menos representación tienen.

3. Promover la distribución igualitaria del cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas desde edad temprana.
4. Enseñar un modelo no violento de masculinidad, sobre todo entre los/as niños/as y adolescentes.

**Introducir un enfoque de Género más coherente dentro de EAPN Europa y las redes nacionales de EAPN para:**

1. Aumentar la proporción de miembros femeninos en las Juntas Directivas, hasta por lo menos un 60/40.
2. Aumentar la proporción de mujeres dentro de los Representantes de Personas en Situación de Pobreza, y asegurar que la discriminación de género y la pobreza estén presentes en la agenda.
3. Dedicar más recursos y esfuerzos para hacer campaña en contra de la discriminación de género y la pobreza, haciendo alianzas con otras organizaciones sociales a los niveles nacionales y de la UE.

### *Para aprender más*

- BETTIO, Francesca et al (2013), [The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies](#)
- EIGE (2017), **Report on equality between women and men in the EU**, [ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=43416](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416)
- EUROPEAN PARLIAMENT (2017), **Report on equality between women and men in the European Union in 2014-2015** (2016/2249(INI)), Committee on Women's Rights and Gender Equality, Rapporteur: Ernest Urtasun, 23 February 2017 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0046+0+DOC+XML+V0//EN>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) (2016), **The gender employment gap: challenges and solutions**. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>
- European Commission (2015), **Strategic engagement for gender equality 2016-2019**, Staff working document. [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/commission-staff-working-document-strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/commission-staff-working-document-strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)
- [European Diversity Charters in action, Video](#) (2013)
- European Women's Lobby (2015), [Cracks in the glass ceiling or just a trick of the light?](#)
- Malgesini, Graciela and Cesarini-Sforza, Letizia (2015), [More visibility to Women in Europe 2020](#). EAPN report.

## La situación en España

En España y Europa ha habido avances jurídicos en las últimas décadas con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres. Con la llegada de la democracia y la Constitución de 1978 se reconoce la plena igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Concretamente, el **Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”**. Otros pasos importantes fueron la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (conocida como Ley Integral)<sup>7</sup> y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en los Tratados desde el Tratado de Roma de 1957 y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Específicamente, se aborda el tema en las Directivas de la UE posteriores a 1975 relativas a los distintos aspectos de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (Directiva 2010/41/UE(7), Directiva 2010/18/UE(8), Directiva 2006/54/UE(9), Directiva 2004/113/CE(10), Directiva 92/85/CEE(11), Directiva 86/613/CEE(12) y Directiva 79/7/CEE(13), y en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

La realidad social no refleja, desafortunadamente, esa igualdad, ni de oportunidades, ni de logros. Unas 23.713.398 mujeres viven en España, pero pocas están en los puestos directivos más altos, en los mayores espacios de poder, en los consejos directivos de las empresas e instituciones que tienen mayor prestigio, aunque tengan una tasa de estudios universitarios más alta que la de los varones<sup>8</sup> y, en múltiples ocasiones, listados de méritos más significativos. Estos aspectos son más conocidos: el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” que impiden las promociones, la camaradería masculina que distribuye el poder entre pares, el paternalismo que obliga a las mujeres a estar constantemente “demostrando” la valía y los “micromachismos”, que no se aprecian a simple vista.<sup>9</sup>

## DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO

---

<sup>7</sup> De acuerdo con la ley, este tipo de violencia es la que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las 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.

<sup>8</sup> INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Encuesta de Población Activa (EPA). Población de 16 y más años según nivel de formación alcanzado. Hay un total de 5.551.600 mujeres con estudios universitarios completos (52,36%), frente a 5.050.200 hombres con el mismo nivel de estudios.

<sup>9</sup> La brecha de género en las pensiones y el empleo ha crecido en los últimos años, durante la crisis y la recesión, reforzada por las reformas del mercado laboral y el sistema de pensiones.

Son numerosos los estudios que reflejan la existencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres, con respecto tanto al nivel de participación en el mercado (tasas de actividad y desempleo) como a las condiciones de la misma (segregación - horizontal y vertical – por sexo y brecha salarial).<sup>10</sup>

- **Tasas de actividad más bajas, porque el trabajo reproductivo compite con el productivo**

La siguiente tabla muestra cómo la edad reproductiva afecta la tasa de actividad, es decir la búsqueda de empleo y el empleo en sí. Esta diferencia es, de media, 11,40 puntos porcentuales.

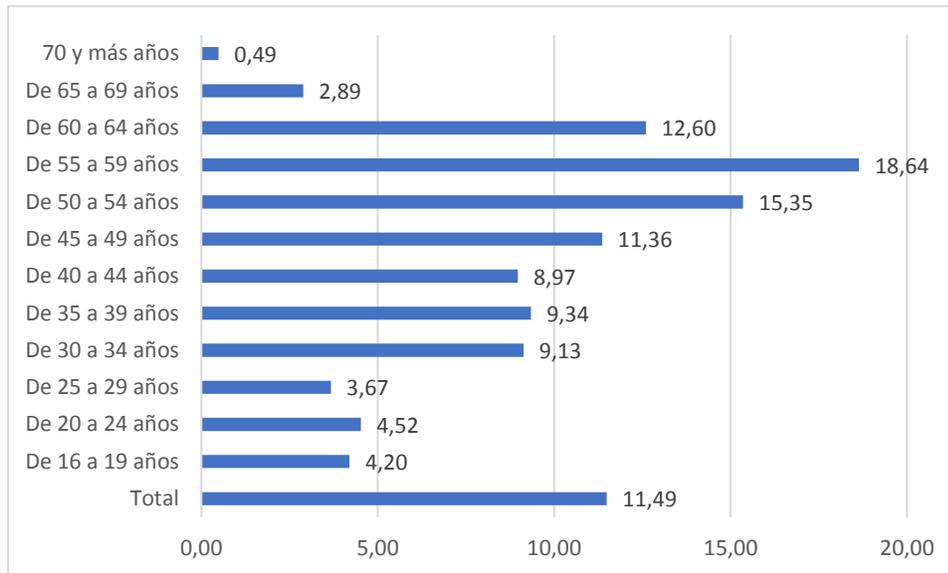
Sin embargo, no es correcto decir que las mujeres trabajen menos, es que trabajan en actividades no remuneradas. Por esa razón, en este documento cuestionamos el concepto mismo de “actividad”, que no reconoce el trabajo reproductivo.

Tabla 1. Tasas de actividad por sexos y grupos de edad en 2017

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	58,83	64,73	53,24
<b>De 16 a 19 años</b>	14,58	16,62	12,42
<b>De 20 a 24 años</b>	55,39	57,62	53,10
<b>De 25 a 29 años</b>	84,89	86,72	83,05
<b>De 30 a 34 años</b>	88,73	93,33	84,20
<b>De 35 a 39 años</b>	90,28	94,94	85,60
<b>De 40 a 44 años</b>	89,66	94,08	85,11
<b>De 45 a 49 años</b>	86,10	91,73	80,37
<b>De 50 a 54 años</b>	81,81	89,52	74,17
<b>De 55 a 59 años</b>	72,24	81,72	63,08
<b>De 60 a 64 años</b>	44,66	51,15	38,55
<b>De 65 a 69 años</b>	5,93	7,47	4,58
<b>70 y más años</b>	0,68	0,96	0,47

<sup>10</sup> Damonti, Paola (2014), **Una mirada de género a la exclusión social.** FOESSA, [http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos\\_trabajo/15102014151359\\_2687.pdf](http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014151359_2687.pdf)

Figura 1. Diferencia en el nivel de actividad entre hombres y mujeres, por grupos de edad



Como se aprecia en la figura, la edad reproductiva está asociada a una mayor diferencia entre hombres y mujeres, comenzando claramente a los 30 años y manteniéndose a lo largo del tiempo.

- **Desregulación del mercado de trabajo**

Las políticas de empleo son competencias nacionales, como las relacionadas con los sistemas de seguridad social, respecto de los cuales la UE se limita a establecer normas mínimas. Bajo la presión combinada de los recortes en el gasto público y las reducciones en las contribuciones para aumentar la competitividad de las empresas, todos los sistemas de seguridad social se han reformado en el sentido de reducción de personal. De ahí el desequilibrio generalizado entre la flexibilidad y la seguridad y la inseguridad laboral generalizada, principalmente de mujeres y personas jóvenes de ambos sexos.

- **Con las altas tasas de desempleo durante la crisis, “tolerancia” a la discriminación**

El aumento constante del desempleo durante la crisis económica justificó una mayor "tolerancia" social hacia la discriminación por razones de género, edad y etnia u origen. Hay empleadores (e incluso dirigentes de patronal)<sup>11</sup> que consideran que las mujeres son menos deseables como trabajadoras debido a embarazos, partos, lactancia, maternidad, incompatibilidades de horarios (debido a que cuidan a

<sup>11</sup> Mónica Oriol, presidenta del Círculo de Empresarios en 2014, señaló públicamente que “Yo prefiero (contratar a) una mujer de más de 45 años o de menos de 25, porque como se quede embarazada nos encontramos con el problema”.

[https://www.infolibre.es/noticias/politica/2014/10/03/monica\\_oriol\\_prefiere\\_mujeres\\_menos\\_de\\_mas\\_porque\\_quedan\\_embarazadas\\_22189\\_1012.html](https://www.infolibre.es/noticias/politica/2014/10/03/monica_oriol_prefiere_mujeres_menos_de_mas_porque_quedan_embarazadas_22189_1012.html)

ancianos, bebés o personas discapacitadas), o simplemente por el hecho de ser una mujer en edad reproductiva.

Tabla 2. Tasas de empleo por sexo y distintos grupos de edad en 2017

	Total	Menores de 25 años	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017
<b>Ambos sexos</b>							
	48,70	22,93	51,69	6,63	35,88	73,17	21,61
<b>Hombres</b>							
	54,60	23,77	58,38	7,62	<b>36,78</b>	<b>79,21</b>	<b>26,45</b>
<b>Mujeres</b>							
	43,11	22,04	45,43	5,57	<b>34,95</b>	<b>67,08</b>	<b>17,52</b>

Fuente; INE, Media de los cuatro trimestres del año

Nótese en la tabla cómo el ingreso a la edad de los cuidados, que no termina nunca (al pasar de hijos a padres o familiares mayores) hace que no se vuelva a la edad anterior a los 25 años, cuando las diferencias son menores.

- **El paro: ¿reflejo de la discriminación?**

Otra forma de ver la desigualdad en el acceso al empleo es a través de la tasa de paro, que refleja a las personas que están activamente buscando un empleo (es decir, que excluye a las “inactivas”). Vemos cómo estar en edad reproductiva es una gran traba para conseguir empleo, y tenemos que llegar hasta el grupo de 65 años para estar en una situación de paro similar a la masculina.

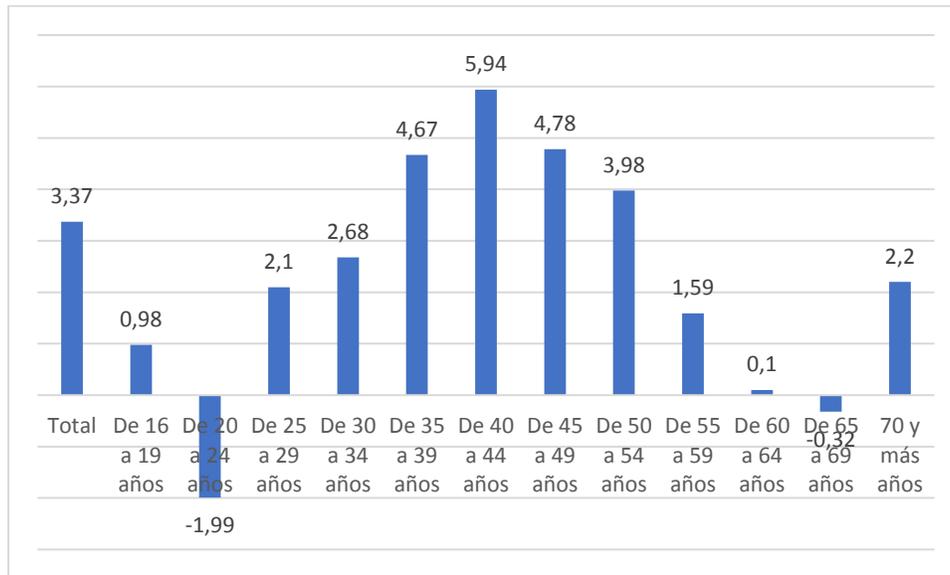
Tabla 3. Tasas de paro por sexos y grupos de edad en 2017

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	2017	2017	2017
<b>Total</b>	17,22	15,66	19,03
<b>De 16 a 19 años</b>	54,54	54,14	55,12
<b>De 20 a 24 años</b>	35,22	36,16	34,17
<b>De 25 a 29 años</b>	22,97	21,94	24,04
<b>De 30 a 34 años</b>	16,65	15,37	18,05
<b>De 35 a 39 años</b>	14,38	12,17	16,84
<b>De 40 a 44 años</b>	13,96	11,18	17,12
<b>De 45 a 49 años</b>	15,06	12,85	17,63
<b>De 50 a 54 años</b>	15,21	13,39	17,37
<b>De 55 a 59 años</b>	15,68	14,98	16,57
<b>De 60 a 64 años</b>	14,62	14,58	14,68
<b>De 65 a 69 años</b>	4,80	4,93	4,61
<b>70 y más años</b>	1,60	0,73	2,93

Fuente: INE, EPA, Media de los cuatro trimestres del año, parados.

Como se observa en la figura siguiente, la diferencia de la tasa de paro femenina, con respecto a la masculina alcanza a su pico máximo entre los 40 y 44 años; este sería probablemente el período en el que muchas mujeres intentan retornar a la actividad laboral, después de haber tenido a sus hijos hasta la edad escolar (España tiene una edad media muy tardía al nacimiento del primer hijo).

Figura 2. Diferencias entre la tasa de paro femenino y la tasa de paro masculina, por grupos de edad en 2017



La situación de las mujeres en el mercado de trabajo se agrava si se añade el componente de extranjería. Los datos que se presentan a continuación, correspondientes al último cuatrimestre de 2017, demuestran que las mujeres extracomunitarias, con respecto a las mujeres españolas, tienen 11,08 puntos porcentuales más de tasa de paro. Si comparamos estos mismos parámetros entre los hombres extracomunitarios y los españoles, la diferencia se reduce a 9,50 puntos porcentuales. En ambos casos, las diferencias con personas comunitarias son mucho menores.

Tabla 4. Tasas de paro por nacionalidad y sexo

	Total	Española	Extranjera: Total	Extranjera: Unión Europea	Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea
<b>Ambos sexos</b>					
Nacional	16,55	15,57	23,57	19,61	25,85
<b>Hombres</b>					
Nacional	14,97	14,06	21,70	18,44	23,56
<b>Mujeres</b>					
Nacional	18,35	17,31	25,59	20,86	28,39

Fuente:

INE; EPA, último cuatrimestre 2017, Las personas con doble nacionalidad (española y otra) se incluyen con las de nacionalidad española

- **Las mujeres, más trabajo a tiempo parcial y temporal**

A nivel de la UE y de España, la probabilidad de trabajar a tiempo completo cae marcadamente entre las mujeres con hijos, en comparación con las mujeres sin hijos. Esta brecha cada vez mayor entre los sexos con respecto al trabajo a tiempo completo cuando se tiene hijos está presente en todos los países, incluido España. **Los hombres tienen una tasa de empleo a tiempo parcial del 7%, mientras que las mujeres tienen una tasa del 23,9%, es decir 4 veces más.** Como se observa en la siguiente tabla, las diferencias son más notables entre las ocupaciones elementales, el trabajo de servicios de restauración, protección y el cualificado en el sector agrícola, ganadero, pesquero.

Tabla 5. Ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación en 2017.

	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Diferencia entre jornada a tiempo parcial femenina/masculina
	TODOS		HOMBRES		MUJERES		
Total	85,2	14,8	92,9	7,1	76,1	23,9	16,8
1 Directores y gerentes	95,9	4,1	97,5	2,5	92,3	7,7	5,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	88,6	11,4	92,0	8,0	86,1	13,9	5,9
3 Técnicos; profesionales de apoyo	88,8	11,2	92,4	7,6	82,8	17,2	9,6
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	85,3	14,7	92,9	7,1	81,5	18,5	11,4
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	77,9	22,1	88,5	11,5	70,6	29,4	17,9
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	92,6	7,4	95,1	4,9	82,9	17,1	12,2
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	95,6	4,4	96,4	3,6	86,7	13,3	9,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	94,4	5,6	95,2	4,8	88,5	11,5	6,7
9 Ocupaciones elementales	70,5	29,5	88,9	11,1	57,6	42,4	31,3
0 Ocupaciones militares	99,8	0,2	100,0	..	98,2	1,8	

Fuente: INE, EPA, Resultados nacionales, 2017.

- **Brecha salarial consolidada**

En España, la brecha salarial está integrada por más elementos que una diferencia retributiva entre compañeros de trabajo de distinto sexo, como los complementos salariales, que se aplican de forma

discrecional.<sup>12</sup> Si sólo se tratase de esa diferencia, se podría catalogar como una discriminación salarial directa perseguida por ley, pero la realidad es más compleja y esa brecha está formada por un conjunto de factores que hacen que al final de año, el conjunto de las trabajadoras del país esté cobrando un 14,9% menos por hora bruta (según Eurostat) que los trabajadores. Según el último dato del INE, el conjunto de salarios recibidos por mujeres suma un 22,9% menos que el de los hombres, en términos brutos anuales.

### ***UN ESTADO DEL BIENESTAR DESIGUAL. MUJERES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN***

**La crisis económica y las políticas de austeridad han afectado más a las mujeres.** Durante la crisis económica se ha producido una disminución del gasto social que solamente ahora se ha estabilizado, sin que se hayan recuperado aún los niveles de 2008. Las familias y, dentro de ellas, las mujeres han compensado con su trabajo reproductivo los recortes en gastos sociales, particularmente en el área del cuidado. Los recortes en los servicios de cuidados han conducido a su privatización y/o a una vuelta a los roles de género tradicionales, al transferir la responsabilidad de la sociedad a los hogares, es decir a las mujeres.<sup>13</sup>

Existen evidencias de que las mujeres se han visto más afectadas por la pobreza y la exclusión social, reflejadas por ejemplo en la tasa AROPE de los hogares compuestos por una mujer con 1 o más niños (familias monoparentales), pero también porque tienen las pensiones más bajas, en particular las de viudedad. La brecha salarial por razón de género, la menor tasa de empleo femenina, la menor participación y movilidad social, la mayor inactividad por responsabilidades familiares son otras realidades detrás del rostro femenino de la pobreza.

**Si se analiza el riesgo de pobreza y exclusión por tipos de hogar, destaca la situación extrema por la que atraviesan los 1.897.500 hogares monoparentales en España.** El 81,25% de ellos están a cargo de mujeres. Si consideramos el grupo de familias más joven, de 15 a 34 años, las mujeres a cargo en solitario de sacar adelante a su familia llegan casi al 100%.<sup>14</sup> Hay 1.541.700 mujeres jefas de familia en solitario, de las cuales 1.029.200 tienen un hijo/a a cargo; 426.200 tienen dos y 86.300 tienen tres o más.<sup>15</sup> Llevan

---

<sup>12</sup> Eso es lo que ocurre, por ejemplo, con los servicios de limpieza industrial, un sector donde las trabajadoras son mayoría. En muchos casos, ellas no perciben el plus de toxicidad por contacto con productos químicos que sí cobra, por ejemplo, el personal de limpieza recogida de basuras o limpieza de alcantarillado, sectores masculinizados. “¿Cómo es la brecha salarial en España y qué se puede hacer para que desaparezca?”, en RTVE, <http://www.rtve.es/noticias/20180130/como-brecha-salarial-espana-se-puede-hacer-para-desaparezca/1670283.shtml>

<sup>13</sup> Ver Graciela Malgesini y Letizia Cesarini Sforza (2016) **More visibility to women in Europe 2020**, en <http://www.eapn.eu/wp-content/uploads/Europe-2020-pilots-Spain-Italy-Final-report-invisibility-of-women-2016.pdf>

<sup>14</sup> INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2016, Hogares monoparentales según grupo de edad del progenitor.

<sup>15</sup> INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2016, Hogares monoparentales según número de hijas/os con los que conviven.

adelante sus familias sin medidas especiales de apoyo, como existen en otros países europeos, con lo que sufren situaciones de extrema pobreza: más de 1 de cada 2 está en riesgo de pobreza y exclusión social, el doble que la media de la población.<sup>16</sup> Este dato es superior en España que la media europea, donde es el 49% de los hogares monoparentales el que está en riesgo de pobreza.

El indicador AROPE de la UE no ofrece resultados que demuestren grandes diferencias en contra de las mujeres, porque analiza básicamente el hogar familiar, en el que la desigualdad queda desdibujada en una atribución estadística (que no de poder) del dinero que se ingresa (“renta disponible”), o de las capacidades económicas que se tienen.<sup>17</sup>

Estudios procedentes de entidades sociales como Cruz Roja Española indican que el nivel de vulnerabilidad de las mujeres atendidas es más alto que el de los hombres, con mayores responsabilidades familiares asumidas de forma exclusiva y con una problemática mucho más multidimensional. Entre la población atendida por esta entidad, además de que las mujeres tienen una tasa más alta de privación material severa, también sufren la brecha digital de género, ya que el 67% de las mujeres (frente al 51% de los hombres), no se conecta nunca a Internet.<sup>18</sup>

## *INDICADORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO*

Según el Índice de Igualdad de Género para 2017 elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), las desigualdades de género en la Unión Europea son prominentes. Una comparación con la situación de hace diez años muestra que hay muy pocos avances en el logro de la igualdad de género. El puntaje de la UE es solo cuatro puntos más alto que hace diez años (de 62 a 66 de 100). El dominio con menos progreso e incluso algunas tendencias hacia atrás es el dominio del tiempo, ya que las mujeres todavía hacen la mayor parte del trabajo doméstico. Existen grandes diferencias entre los Estados miembros. Con respecto a los países del Consorcio, Austria tiene el logro más alto en Trabajo, e Irlanda obtiene el puntaje más alto en el Tiempo. Los puntajes más bajos son para Italia y Portugal, respectivamente.

## TRABAJO

---

<sup>16</sup> Juan Carlos Llano, Informe AROPE 2016. EAPN España.

<sup>17</sup> Por otra parte, la propia metodología empleada para calcular el peso de cada integrante en la composición del hogar parte de valorar como una unidad (1) al jefe de familia y la mitad (0,5) a cada adulto que cohabite (habitualmente una mujer...).

<sup>18</sup> Romera, Rosario y Grane, Aurea, La vulnerabilidad social y la exclusión digital de las personas atendidas. Boletín sobre Vulnerabilidad Social Nº 15, Cruz Roja Española, <http://www.cruzroja.es/principal/documents/449219/2016135/Bolet%C3%ADn+15+TIC.pdf/fd2d7050-c9b6-ed86-7b7f-6e3eba519715>

EIGE señala que el dominio "trabajo" (puntuación: 69 en Europa y 59,6 en España) revela que las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres. La tasa general de empleo de las mujeres españolas (55%) está muy por debajo del objetivo de Europa 2020, que contempla una población adulta activa (20-64 años) del 75%. Sin embargo, la tasa de empleo tradicional contabiliza el número de personas con un puesto de trabajo, y enmascara la tendencia de las mujeres a trabajar a tiempo parcial. Cuando se tiene en cuenta la cifra de horas trabajadas, la tasa de empleo equivalente a un tiempo completo de las mujeres cae en España al 35%.

En la sub-dimensión de segregación y calidad del trabajo se observan avances, debidos principalmente a la mejora de las condiciones de trabajo. La proporción de trabajadores que pueden tomarse en horas libres durante la jornada laboral se ha duplicado con creces (del 15% en 2005, al 36% en 2010). No obstante, la segregación por los géneros del mercado sigue siendo una realidad tanto para las mujeres como para los hombres en España. En 2012, las personas que trabajan en los sectores de la educación, la sanidad y las actividades de trabajo social (24% frente al 8% de los hombres).

## DINERO

El ámbito corresponde al "dinero" (puntuación de 68,9 para Europa y de 59,7 para España) confirma que las mujeres se encuentran en desventaja económica. En España, pesar de que el nivel de renta se ha elevado y se ha avanzado en la atenuación de la brecha entre géneros, las mujeres se siguen enfrentando a mayores dificultades en el acceso a los recursos financieros. Ganan, en promedio, un 19% menos que los hombres, y disponen de una renta inferior, incluidas las pensiones. Se ha producido un deterioro en la sub-dimensión de la situación económica, ya que las desigualdades entre la población más rica y la más pobre han aumentado, al igual que el riesgo de la pobreza de los hombres.

## CONOCIMIENTO

En cuanto al ámbito del «conocimiento» (puntuación de 48,9 para Europa y de 53,4 para España), el bajo puntaje indica que la segregación de género en la gestión del conocimiento sigue siendo elevada. Aunque es menor en España que en la media europea, ha caído desde 2005, resultado de la segregación persistente en la elección de campos de estudio por parte de las mujeres y los hombres, así como el estancamiento en la participación de las personas adultas (de 15 a 64 años de edad) en actividades de aprendizaje permanente, en el ámbito de la educación y la formación tanto formal como informal.

## PODER

El dominio del "poder" (puntuación de 38 en Europa y de 47,8 en España) identifica niveles muy bajos de igualdad en la toma de decisiones, particularmente en el área económica. Las largas jornadas laborales y

la presencia física en el lugar de trabajo, junto con los estilos tradicionales de liderazgo masculino y una falta de transparencia en las prácticas de contratación y ascenso, otorgan ventaja a los hombres y refuerzan las desigualdades de género.

Los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada entre ambos sexos son muy reducidos. La presencia es muy reducida en algunos órganos constitucionales y es más equilibrada en el caso de las asambleas autonómicas. El porcentaje de cargos ejecutivos ha aumentado en 2016, situándose en un 37,5%, frente al 34,9% de 2015. No obstante, las “primeras líneas” siguen estando en manos de hombres. En esta XII legislatura, solamente cinco mujeres ocupan otras tantas carteras ministeriales, lo cual representa un 35,71% del consejo de ministros, aunque la vicepresidencia del gobierno y la presidencia del Congreso están a cargo de mujeres. En el ámbito territorial, sólo 4 presiden Comunidades Autónomas.

## TIEMPO

El ámbito del "tiempo" (puntuación de 38,8 en Europa y **33,5 en España**) muestra que las mujeres son más responsables de las actividades reproductivas que los hombres, de una forma determinante. Los hombres dedican más tiempo al cuidado de niños y nietos, así como a la cocina y las labores del hogar desde 2005. Sin embargo, las mujeres siguen asumiendo muchas más responsabilidades en lo que se refiere al cuidado de su familia (el 85% de las mujeres, frente a sólo el 36% de los hombres, realiza las actividades domésticas durante al menos una hora al día).

La desigualdad en el reparto del tiempo para la prestación de cuidados en el hogar suele afectar al tiempo que se dedica a actividades sociales. El tiempo empleado tanto por mujeres como por hombres en las actividades de ocio, culturales y deportivas ha disminuido drásticamente, y las mujeres continúan dedicando menos tiempo que los hombres a tales actividades. Durante la crisis económica se ha producido una disminución del gasto social que se ha estabilizado recientemente, sin que se hayan recuperado aún los niveles de 2008. Las familias y, dentro de ellas, las mujeres han compensado con su trabajo reproductivo los recortes en gastos sociales o la privatización de servicios anteriormente gratuitos, particularmente en el área del cuidado.

Estas circunstancias han impulsado un retroceso hacia los roles de género tradicionales. Las personas responsables de estos cuidados, la mayoría mujeres, se vieron forzadas a dejar o a reducir sus trabajos remunerados para llevarlos a cabo. Por ejemplo, en España, las excedencias para el cuidado de familiares han aumentado de 3.332 anuales en 2005 a 9.369 en 2015. En 2005 el porcentaje de mujeres que las solicitaron era del 84,42% y, diez años más tarde, sigue siendo casi el mismo, con 84,58%.

La doble tensión de mantener y/o conseguir un trabajo en el mercado, más las responsabilidades no compartidas en el seno de los hogares, junto a la reducción del papel de Estado como proveedor de servicios sociales ha acentuado la desigualdad de género. Las responsabilidades familiares no compartidas de manera equitativa, el creciente índice de hogares monoparentales y las políticas de consolidación fiscal, que han reducido el acceso y el financiamiento de los servicios de cuidado, no sólo generan desventajas en el mercado laboral para las mujeres, sino que también explicarían la tendencia demográfica a tener un bajo índice de natalidad, de 1,58 hijos por mujer.

### ***MUJERES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN***

**La crisis económica y las políticas de austeridad han afectado más a las mujeres.** Durante la crisis económica se ha producido una disminución del gasto social que solamente ahora se ha estabilizado, sin que se hayan recuperado aún los niveles de 2008. Las familias y, dentro de ellas, las mujeres han compensado con su trabajo reproductivo los recortes en gastos sociales, particularmente en el área del cuidado. Los recortes en los servicios de cuidados han conducido a su privatización y/o a una vuelta a los roles de género tradicionales, al transferir la responsabilidad de la sociedad a los hogares, es decir a las mujeres.<sup>19</sup>

Existen evidencias de que las mujeres se han visto más afectadas por la pobreza y la exclusión social, reflejadas por ejemplo en la tasa AROPE de los hogares compuestos por una mujer con 1 o más niños (familias monoparentales), pero también porque tienen las pensiones más bajas, en particular las de viudedad. La brecha salarial por razón de género, la menor tasa de empleo femenina, la menor participación y movilidad social, la mayor inactividad por responsabilidades familiares son otras realidades detrás del rostro femenino de la pobreza.

**Si se analiza el riesgo de pobreza y exclusión por tipos de hogar, destaca la situación extrema por la que atraviesan los 1.897.500 hogares monoparentales en España.** El 81,25% de ellos están a cargo de mujeres. Si consideramos el grupo de familias más joven, de 15 a 34 años, las mujeres a cargo en solitario de sacar adelante a su familia llegan casi al 100%.<sup>20</sup> Hay 1.541.700 mujeres jefas de familia en solitario, de las cuales 1.029.200 tienen un hijo/a a cargo; 426.200 tienen dos y 86.300 tienen tres o más.<sup>21</sup> Llevan adelante sus familias sin medidas especiales de apoyo, como existen en otros países europeos, con lo que sufren situaciones de extrema pobreza: más de 1 de cada 2 está en riesgo de pobreza y exclusión social, el doble que la media de la población.<sup>22</sup> Este dato es superior en España que la media europea, donde es el 49% de los hogares monoparentales el que está en riesgo de pobreza.

---

<sup>19</sup> Ver Graciela Malgesini y Letizia Cesarini Sforza (2016) "More visibility to women in Europe 2020" en <http://www.eapn.eu/wp-content/uploads/Europe-2020-pilots-Spain-Italy-Final-report-invisibility-of-women-2016.pdf>

<sup>20</sup> INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2016, Hogares monoparentales según grupo de edad del progenitor.

<sup>21</sup> INE, MSSSI, Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2016, Hogares monoparentales según número de hijas/os con los que conviven.

<sup>22</sup> Juan Carlos Llano, Informe AROPE 2016. EAPN España.

Estudios procedentes de entidades sociales como Cruz Roja Española y Caritas (FOESSA) indican que el nivel de vulnerabilidad de las mujeres atendidas es más alto que el de los hombres, con mayores responsabilidades familiares asumidas de forma exclusiva y con una problemática mucho más multidimensional.

### *VIOLENCIA DE GÉNERO*

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, publicado en: «BOE» núm. 313, de 29/12/2004, con entrada en vigor el 28/01/2005, realiza las siguientes definiciones:

## Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

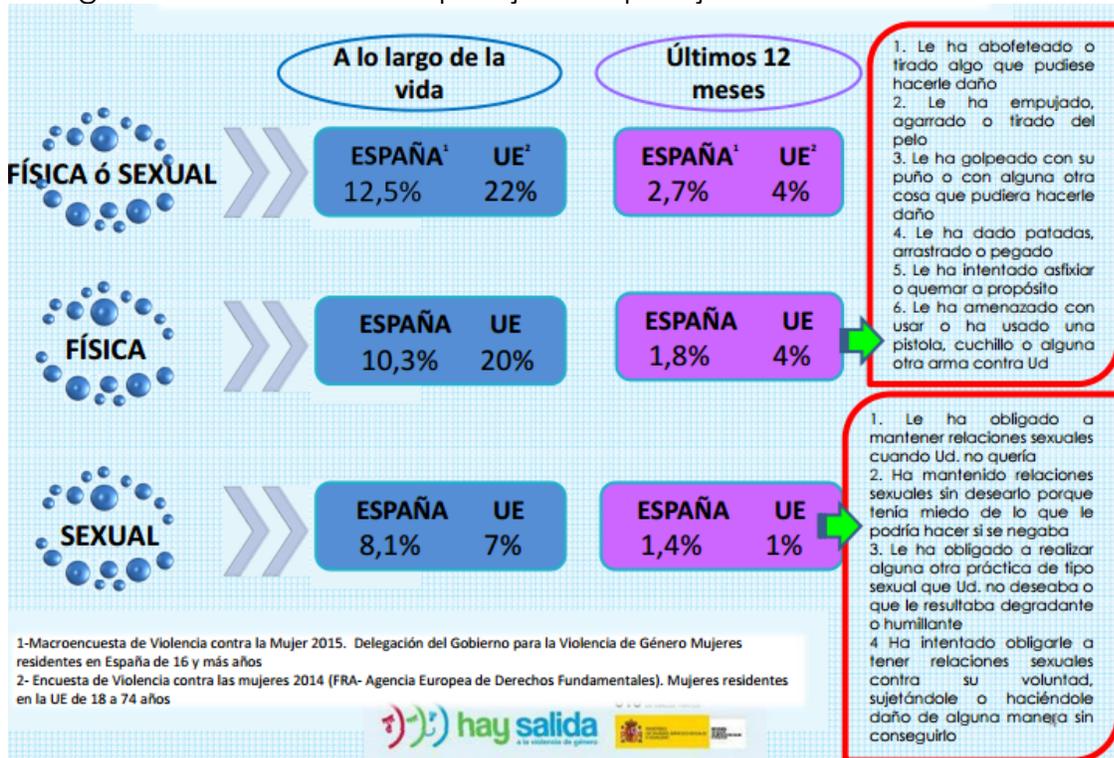
La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La violencia contra las mujeres es un producto de la subordinación de género. Existen cuatro temas asociados consistentemente con las sociedades en las que se registran altos niveles de violencia doméstica:

- Las normas que favorecen al derecho de los hombres y que pueden representar la “propiedad” con respecto a las mujeres
- El control masculino de la riqueza en la familia
- Las nociones de masculinidad ligada a la dominación masculina y/o al honor
- El control masculino de la toma de decisiones

**La violencia de género es uno de los problemas más graves relacionados con la desigualdad.** La última macroencuesta realizada por la FRA (Agencia para los Derechos Fundamentales de la UE) sobre la violencia de género contra las mujeres, publicada en 2014, calcula que 13 millones de mujeres en la UE experimentaron **violencia física** durante los 12 meses previos a la entrevista de la encuesta. Esa cifra equivale a un **7 % de mujeres con edades de entre 18-74 años en la UE**. Si se considera a las que han sufrido violencia desde los 15 años, el porcentaje de España (22%) es más bajo que la media europea (33%).

Figura 3. Violencia en la pareja o ex pareja



Fuente: Macroencuesta

En un estudio reciente realizado por Cruz Roja sobre el programa ATENPRO del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que establece medidas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género de todo el país se pudo establecer que el 75,9% de dichas mujeres tiene hijos/as a cargo. Este factor es un elemento de mayor riesgo, en tanto la violencia es presenciada y/o sufrida también por los hijos e hijas y, en ocasiones, los maltratadores la dirigen específicamente hacia estos, para infringir mayor sufrimiento a sus exparejas.<sup>23</sup>

El 70% señaló que el maltratador le impedía tomar decisiones relacionadas con la economía familiar y/o realizar compras de forma independiente. En un porcentaje similar, se negaba a darle dinero para los gastos del hogar. El 69,9% indicó que el agresor se apropiaba de su dinero. En el 47,7% de los casos no le permitía trabajar o estudiar fuera del hogar.

<sup>23</sup> Cruz Roja Española, Boletín de Vulnerabilidad Social Nº 14, “Las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el Servicio ATENPRO”, en <http://www.cruzroja.es/principal/web/estudios-e-innovacion>

## *TRATA DE MUJERES*

El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la Trata de Seres Humanos, el Convenio de Varsovia, en su Artículo 4 define a la Trata con los siguientes elementos:

La contratación, el transporte, el traslado, el alojamiento o la acogida de personas mediante amenazas de recurrir a la fuerza, usarla de facto o mediante cualquier otra forma de obligación, mediante raptos, fraude, engaño, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, mediante la oferta o la aceptación de pagos o ventajas para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación.

Las formas de explotación de la prostitución ajena o bien otras formas de explotación sexual, el trabajo o los servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

El mismo Convenio establece, que el consentimiento de una víctima de trata de seres humanos ante una posible explotación, es irrelevante cuando se utilice cualquiera de los medios enunciados para obtenerlo.

### **La ONU considera la Trata de seres humanos como una forma moderna de esclavitud.**

Entre 13.879 y 40.000 mujeres son explotadas sexualmente anualmente en España, uno de los principales países de destino y de tránsito de las redes de trata, según la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Hasta el 2015, tan sólo cuatro mujeres en toda la historia habían recibido el estatuto de refugiadas por ser víctimas de trata con fines de explotación sexual en España. En 2016, lo obtuvieron 19. CEAR ha investigado este tema y ha observado que el estatuto de refugiada no se concede de forma regular, lo cual es especialmente grave cuando identifican a más de 40.000 víctimas en el país, de las 140.000 que hay en Europa.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Ver Raquel Celis Sánchez y Verónica Álvarez García, Refugiadas. **La trata con fines de explotación sexual en el contexto de militarización y cierre de fronteras.** CEAR, Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi, 2017, en <https://www.cear-euskadi.org/producto/refugiadas-la-trata-fines-explotacion-sexual-contexto-militarizacion-cierre-fronteras/>

## Nuestras redes y Entidades miembro, 19 redes autonómicas:

EAPN-Illes Balears- Xarxa per la Inclusió Social  
Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social  
Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión  
Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en Asturias  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Canarias  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla- La Mancha  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en  
Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social  
Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Melilla  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Cantabria  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Ceuta  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de Galicia  
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en La Rioja  
Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social  
Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya  
Xarxa per la Inclusió social de la Comunitat Valenciana

## Y 16 entidades estatales:

Accem  
Cáritas Española  
Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)  
Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER)  
Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS)  
Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)  
Cruz Roja Española  
Federación de Mujeres Progresistas (FMP)  
Fundación Cepaim  
Fundación Esplai  
Fundación Secretariado Gitano  
Movimiento por la Paz (MPDL)  
Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)  
RAIS Fundación  
Red Araña  
Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)



## EAPN ESPAÑA

C/ Tribulete, 18 Local. 28012 Madrid  
91 786 04 11 | eapn@eapn.ES | www.eapn.es

Síguenos

