



1.6.1 Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

El marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que arrancó con la necesidad de codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, llegó hasta IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985, poniéndose entonces de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales, estatales, autonómicas y locales.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas** y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, habiéndose aprobado para ello, varias Directivas, como la relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro o la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, **la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas.** Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Esta norma, en su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, así, recientemente, se ha publicado el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (BOE 10 diciembre 2015).

Pues bien, siguiendo la línea emprendida por esta Defensoría, hace ya algunos años, de darle un tratamiento transversal a las quejas que ante la misma se presentan, en las que directa o indirectamente se plantean cuestiones relacionadas con la igualdad de género, o bien aquellas en las que, aún afectando a otras Áreas materiales de esta Institución, se nos trasladan problemáticas que afectan en mayor medida a las mujeres en su condición de género o de sexo, procedemos abordar esta tarea.

Como cada año, las **problemáticas** planteadas en las quejas, tanto a instancia de parte como en las incoadas de oficio, han sido muy **variadas**.

En cuanto a algunas **novedades normativas que introducen criterios de discriminación positiva para las mujeres que se encuentran en determinadas situaciones**, podemos citar la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 que ha introducido un nuevo artículo 50 bis en el texto refundido de 1994 de la Ley General de la Seguridad Social (art. 61 en el RD-Legislativo 8/2015 texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, LGSS2015 en vigor el 1.01.2016), por el



cual se establece un complemento de pensiones exclusivamente a las nuevas beneficiarias de pensiones de Jubilación, Viudedad e Incapacidad Permanente.

Se trata pues, de **un complemento o incremento de entre el 5% al 15% de su nueva pensión de Jubilación, Viudedad e Incapacidad Permanente por previa maternidad**, para reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que compatibilizan su carrera profesional con la maternidad, incluyendo este complemento como una medida del Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017.



La discriminación positiva a la mujer con hijos, se fundamenta en el dato objetivo que **7 de cada 10 contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres, avocadas a dichos contratos para conciliar la vida laboral y familiar**, siendo igualmente un dato objetivo que tales contratos a tiempo parcial tienen una mejor cotización a la Seguridad Social, por lo que la carrera media de cotización de la mujer es inferior al varón (en 2015, la pensión media de jubilación de una mujer fue de 1.099 euros, un 38% por debajo de la media del varón de 1.490 euros/mes).

Así, a quienes el 1.01.2016 sean nuevas beneficiarias de una pensión de Jubilación, Viudedad e Incapacidad Permanente por previa maternidad, es decir, cuando han tenido 2 o más hijos se otorgará este incremento.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala: 5% en el caso de 2 hijos; 10%, en el caso de 3 hijos; y 15%, por 4 hijos o más.

1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.1 Integración de la Perspectiva de Género

Uno de los instrumentos actuales para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es el denominado Mainstreaming de género o Enfoque Integrado de Género.

La necesidad de contar con unos indicadores que sirvan para identificar la situación de hombres y mujeres en la economía y en la sociedad, se constituye como esencial para mostrar las situaciones de desigualdad existente, aunque ello no garantiza que la realidad compleja que sitúa a hombres y mujeres en posiciones desiguales, las más de las veces peores para ellas, se muestre en toda su intensidad ni en todos sus matices.

Pues bien, esta Defensoría, en un intento de aproximación a la realidad que preocupa a hombres y mujeres en Andalucía, efectúa un pequeño comentario de las estadísticas de presentación de quejas, desagregadas por sexos y por materias objeto de las mismas. Estos datos nos suministran una valiosa información sobre cuáles son los motivos de queja de los hombres y mujeres, las diferencias de roles y sus necesidades y condiciones.