



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.



DISTRIBUCIÓN DE LAS QUEJAS POR MATERIA Y SEXO

Materias	Mujeres	Hombres	Sin determinar	TOTAL
Administración de Justicia	76	148	1	244
Agricultura, Ganadería y Pesca	3	11		14
Administraciones Tributarias	60	130	5	197
Cultura y Deportes	16	29	6	62
Consumo	79	161	9	256
Dependencia	133	79	5	220
Educación	268	253	10	565
Extranjería	27	56	3	87
Igualdad de Género	11	3		14
Medio Ambiente	93	187	5	304
Menores	180	166	6	381
Ordenación Económica y Gestión Administrativa	44	86	2	134
Obras Públicas y Expropiaciones	20	51	1	78
Políticas Activas de Empleo	40	56	1	99
Seguridad Ciudadana y Política Interior	18	62		85
Personal del Sector Público	744	498	7	1273
Prisiones	39	161	1	211
Salud	127	153	6	301
Seguridad Social	47	58		105
Servicios Sociales	221	166	9	399
Tic y Medios de Comunicación	4	12	1	17
Trabajo	91	87	5	186
Tráfico y Transportes	51	129	2	186
Urbanismo	69	82	2	163
Vivienda	243	186	3	441
Pendiente de determinar	58	74	4	138
TOTAL	2.762	3.084	94	6.170

Fuente: Elaboración propia. Defensor del Pueblo Andaluz.

En el presente ejercicio, **como en años anteriores, el número de personas del sexo masculino que promueven quejas ante esta Defensoría, es superior al del sexo femenino**, así de las 5.941 quejas promovidas a instancia de parte, un 51,93% fueron presentadas por hombres y un 46,49% por mujeres.

No obstante, también como en años anteriores, hay determinadas materias en las que las mujeres aparecen en mayor número como promotoras de queja, cuestión ésta que sigue estando directamente relacionada con los roles de género. Las materias han sido en escala cuantitativa de mayor a menor, Personal del Sector Público, Educación, Vivienda, Servicios Sociales, Menores, Dependencia, Trabajo e Igualdad de Género.

Por otra parte, en el presente ejercicio hemos vuelto a la situación de años anteriores, invirtiéndose la tenencia que se inició en 2014, en cuanto a las quejas relativas al Área de personal del sector público, pues si en 2014, fue la que se llevó la palma en cuanto al mayor número de hombres promotores de quejas, en 2015 han sido las mujeres las que han superado a los hombre como promotoras de este tipo de quejas, 744 frente a 498, ello se podría explicar por la alta tasa de feminización que se produce en la clase funcional desde hace ya años.



De igual forma, las materias más identificadas con el rol de género masculino, el número de hombres que aparecen como promotores de las mismas es mayor. Ejemplo de ello lo tenemos en las materias relacionadas con la Administración Tributaria y Ordenación Económica, Consumo, Administración de Justicia, Medio Ambiente, Prisiones, Seguridad Social, Tráfico y Transportes, Urbanismo, Telecomunicaciones y finalmente, en las quejas relacionadas con el derecho a la salud (153 hombres frente a 127 mujeres).

No obstante, este año, hemos notado una menor distancia entre sexos en materias como el Urbanismo, Seguridad Social y Políticas Activas de Empleo y un aumento del sexo femenino, incluso superación de los hombres como promotores de queja, en las cuestiones de trabajo, como ya hemos comentado anteriormente.

1.6.2.2 Empleo

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres parte de dos principios generales: contribuir a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres y crear las bases para un nuevo modelo de cohesión social.

Las políticas de igualdad que se implementan para ello responden a una serie de estrategias básicas. Una de ellas, a la que la Ley de Igualdad dedica más atención, es el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incluida en el Título IV, que incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y los derechos de conciliación y el impulso de la corresponsabilidad.

Pues bien, en materia de empleo, varias son las cuestiones que han acaparado la intervención de esta Defensoría que atañen a las políticas de igualdad, el mayor número de ellas relacionadas por discriminación en el empleo, ya sea por discriminación positiva y transversalidad por motivo de género en el ordenamiento jurídico andaluz y, más concretamente, en el ámbito del empleo público del Servicio Andaluz de Salud y otras relacionadas con la discriminación por razón de sexo, siendo muy variada la casuística a este respecto.

En primer lugar, hemos de decir que en el ámbito comunitario de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la U.E., recogido en diversos de sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales (art. 22 y 23), así como en diversas Directivas, en concreto, en aquellas que se pronuncian respecto a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

En este sentido, el artículo 23 párrafo 2º de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE del año 2000 señala que «El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado».

En lo que a España se refiere el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

Muchas han sido las normas que se han adoptado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Destacan normas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las desigualdades que sufren las mujeres y que tienen su colofón en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.