

“EQUIDAD DE GÉNERO: LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”

Lic. Magaly López Nova

El presente trabajo tiene como fin dar una pequeña visión del papel de la mujer en el ámbito laboral en España, respondiendo a algunas preguntas tales como la forma en que se mide la situación de la mujer en relación a los hombres, ¿Cómo se denominan estos parámetros?, ¿Qué es el género?, ¿Cuáles son las medidas que se adoptan a nivel de la Unión Europea, y en España para evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral?, ¿Cómo permean en el ámbito nacional las medidas adoptadas a nivel de la unión Europea contra la discriminación de la mujer? y ¿Qué papel desempeña la jurisprudencia en la equidad de género en el ámbito laboral?

A. INTRODUCCIÓN

En primer término considero atinado señalar que en cualquier país del mundo, las mujeres se encuentran en desventaja en relación a los hombres y esto no depende de la economía y desarrollo de los mismos, según se desprende del Índice de Equidad de Género de la red de organizaciones gubernamentales *Social Watch* realizado en 2008, en el cual se analizaron principalmente los aspectos de participación económica y presencia en órganos de toma de decisiones (empoderamiento)¹. Se mide la brecha entre mujeres y hombres, no el nivel de bienestar.

El estudio muestra que países con un ingreso *per capita* muy alto, como Luxemburgo o Suiza, tienen el mismo nivel de equidad que Mozambique, un país con un nivel de ingreso notablemente más bajo. De la misma forma, Estados Unidos de América que es uno de los países desarrollados, en el 2008 mostró un retroceso en su nivel de equidad entre hombres y mujeres, fundamentalmente por la escasa participación de la mujer en la toma de decisiones.

¹ La ONU tiene como principios rectores *Gender Mainstreaming* y *Empowerment*, que más adelante se definirán en este documento.

En una escala en la que 100 significa la igualdad absoluta, el promedio mundial es de 61 y el país mejor calificado es Suecia con un índice de 89, resultando el menos calificado Yemen con un 29, país donde para las mujeres es sumamente difícil equiparar sus acciones a las de los hombres.

Los indicadores revelan que el progreso hacia la equidad de género es arduo y vulnerable a retrocesos. La educación es la dimensión más cercana a la equidad total, con un promedio mundial de 90. En cuanto al empoderamiento de las mujeres, esta es la cifra con el promedio mundial más bajo alcanzando sólo 35 puntos de 100, pero es también la dimensión en la que más países muestran avances significativos. En lo relativo a la economía, son tantos los países en los que las mujeres progresan como aquellos en los que retroceden.

La dimensión económica del índice de equidad de género mide las brechas en la participación de las mujeres en el mercado laboral y de sus salarios en comparación con los hombres.

La integración económica de las mujeres es el reto para conseguir la equidad a escala mundial. Las tendencias globales de liberalización de comercio han convertido a las mujeres en uno de los grupos más flexibles del mercado laboral, sujetas a desregulación, informalización y descenso de los estándares sociales y laborales.

España tiene un índice global de equidad de género de 77 y ha experimentado avances significativos, principalmente en la participación de mujeres en los órganos de toma de decisiones, pero aún mantiene un escaso nivel en la integración femenina en la actividad económica, que solo llega a 58 puntos.²

B. DEFINICIONES ESENCIALES

Es necesario definir la palabra **género** que se refiere a la identificación de normas, valores, símbolos, etc. que se construyen en cada sociedad y

² <http://www.socialwatch.org/es/avanc...>

época, la normatividad de lo masculino y femenino, que incluye especificidades en relación al ciclo de vida y de la clase social, etnia, religión, cultura, etc. Estas relaciones de género no sólo se muestran en el ámbito laboral, sino también se revelan en el ámbito familiar, social, político y sexual.³ Por tanto, sexo y género son cuestiones diferentes.

Mainstreaming es la centralidad de las políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad para erradicar la pobreza y el hambre y para lograr una globalización equitativa y plenamente incluyente, convirtiendo esas políticas en un área de referencia transversal⁴ de todas las demás políticas y niveles.⁵

Empowerment se refiere a la participación e influencia de las mujeres en todos los ámbitos sociales y políticos.⁶

En cuanto a la **acción positiva** la doctora María Angeles Barrére Unzueta, señala que debe estar dirigida a combatir la subordinación o discriminación estructural o de *status* que sufren ciertos grupos (en nuestro caso las mujeres). Esto implica en primer lugar concebirla como un instrumento encaminado a erradicar la mera desigualdad de trato (lo que en la cultura jurídica se entiende como discriminación directa o indirecta); en segundo lugar la necesidad de pasar en su desarrollo el recurso al principio de igualdad de oportunidades (por implicar competitividad); en tercer lugar, que

³ <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/1/pdf/pensamientoiberoamericano-45.pdf>.

Documento elaborado por Gallego Méndez María Teresa. Equidad de género, política y cohesión social. Universidad Autónoma de Madrid. Pág. 160.

⁴ La transversalidad afectaría, entre otras, a las políticas de desarrollo, educación, formación, vivienda participación política de desarrollo, educación, formación, vivienda, participación, política y legislación buscando tener como efecto el *empowerment* de las mujeres.

⁵ López, López, Julia. Los principios rectores de la LO/3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a las luz de las estrategias de <<Gender Mainstreaming>> y <<Empowerment>>. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Barcelona, págs 53 y 54.

⁶ Ob. Cit., pág, 54

en la medida en que se considere procedente su inclusión en determinados ámbitos, se opere sobre el mismo una redefinición que evite una tradicional ambigüedad donde no queda claro si la acción positiva es el contenido mismo de la igualdad de oportunidades, o por el contrario, la igualdad de oportunidades es el fin de la acción positiva.

Asimismo en un enfoque lingüístico la define como “compensación” u “oferta de ventajas” (preferencias o tratos de favor) a las mujeres.⁷

C. ANTECEDENTES DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

Los países de la ahora Unión Europea se han planteado la preocupación por las mujeres, desde la creación de las Naciones Unidas, hasta alcanzar la Cumbre de Lisboa en el año 2000.

Tratado de Roma

A partir de la primera versión del **Tratado de Roma**, el empleo ha sido un tema del que se ha ocupado la Unión Europea. La Balanza de Pagos contemplada en el capítulo III, se orientaba a que los Estados Miembros aplicarán la política económica necesaria, para garantizar el equilibrio de la Balanza de Pagos, procurando asegurar un alto nivel de empleo.

De manera paralela a la política económica y del empleo, aparece también un entrelazamiento de la materia del empleo en la política social, en opinión de la doctora Julia López López, esto se recoge en los artículos 117 y 118 del Tratado de Roma.⁸

Desde las primeras versiones del Tratado de Roma, la política de empleo no se plantea como una política integral, sino como un brazo de la política

⁷ <http://www.uv.es/CEFD/9/barrere2.pdf>

⁸ El Tratado de Roma consagra un modelo de no intervencionismo social en lo social que se plasma en los artículos 117 y 118. El artículo 117 partía de la idea de que la mejora en la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores se conseguiría con el funcionamiento del Mercado Único, que produciría como consecuencia una armonización de los sistemas sociales de los Estados Miembros. El artículo 118 declaraba como función de la Comisión la de promover la estrecha colaboración de los Estados Miembros.

económica, por tanto, existe una falta de tratamiento de la incidencia directa en la creación del empleo, el control del tipo de empleo que se crea y, sobre todo, las medidas de acción positiva para insertar a colectivos con dificultades.

El artículo 119 del mismo Tratado, recogía una formulación del principio de igualdad en materia retributiva, donde cada estado miembro garantizaría y luego mantendría la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

En una primera fase del cruce de las variables empleo y trabajo de las mujeres, la atención se centra en materia de igualdad de retribución y no en un tratamiento general de la discriminación. En este sentido, es necesario establecer un principio de igualdad.

Directivas de la Comunidad Económica Europea

Principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres

El principio de igualdad entre hombres y mujeres se plasma en la **Directiva 75/117/CEE**, de 10 de febrero de 1975, sobre igualdad de retribución entre hombres u mujeres, la Directiva **76/207/CEE**, de 9 de febrero de 1976, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso del empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo y la **Directiva 79/7/CEE**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, que rompen el frágil esquema que sobre igualdad plantea el Tratado de Roma.

La Directiva de 10 de febrero de 1975, es el punto de partida de una serie de normas comunitarias, que debido a la expansión que le ha dado la jurisprudencia, es la referencia básica para el análisis de las políticas de empleo de la mujer, ya que trata de asegurar las condiciones de trabajo. La Directiva prohíbe la discriminación en todos los elementos y condiciones de retribución por razón de género e impone el principio de igualdad de retribución

para un mismo trabajo o trabajo al que se atribuye igual valor. La Directiva exige a los estados miembros una serie de obligaciones que buscan eliminar la discriminación salarial de las mujeres, entre las que se encuentran:

1. Los estados miembros tendrán que suprimir las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.
2. Los estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, acuerdos salariales o contratos individuales de trabajo, y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, sean nulas o puedan ser modificadas.
3. Los estados miembros deberán introducir en su ordenamiento interno, medidas para que los trabajadores puedan defender sus derechos por vía jurisdiccional, debiendo los estados garantizar la protección de los trabajadores frente a represalias que tengan su origen en que el trabajador haya planteado una queja o acción judicial para defender su derecho a la igualdad de retribución.
4. La Directiva obliga a los estados miembros a poner en marcha los mecanismos necesarios para que en los centros de trabajo los trabajadores tengan información respecto a la aplicación de la Directiva.⁹

La aplicación de la jurisprudencia comunitaria de la Directiva de 10 de febrero de 1975, ha ido abriendo nuevos espacios a la igualdad de condiciones de trabajo (salariales) entre hombres y mujeres en Europa.

El principio de igualdad de trato en el empleo

La Directiva de 9 de febrero de 1976, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, tiene una gran fuerza

⁹ Documento elaborado por López López Julia (Catedrática de Derecho del Trabajo Universitat Pompeu Fabra) y Chacartegui Jávega, Consuelo (Profesora Ayudante Derecho del Trabajo. Universitat Pompeu Fabra). Las Políticas de Empleo Comunitarias sobre Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo, pág.3.

expansiva para ampliar los límites de la discriminación por razón de género que se puede resumir en los siguientes puntos:

- Igualdad de trato equivale a una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, razón por la cual advierte sobre la prohibición de discriminación por estado matrimonial y familiar.
- Sólo es posible la no aplicación por parte de los estados miembros para aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, el género constituye una razón determinante, sin embargo, éstas exclusiones no tienen un carácter de definitivo y la Directiva le impone a los estados miembros una revisión periódica de las actividades excluidas con el fin de comprobar, de acuerdo a la evolución social, si está justificado seguir manteniendo la exclusión.
- En cuanto al empleo, este principio implica la ausencia de discriminación por razón de género en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o rama de actividad y en todos los niveles de jerarquía profesional; con esto se trata de evitar la discriminación de las mujeres en el momento de su inserción en el mercado de trabajo.
- La igualdad de trato se refiere al acceso a todos los tipos y niveles de la orientación profesional, de formación, perfeccionamiento y de reciclaje profesional, siendo también muy firme en prohibir la discriminación de las mujeres durante su formación (va desde el momento de su inserción para lograr mayores oportunidades de empleo hasta la de reciclaje, una vez que se está dentro del mercado de trabajo).
- El principio de igualdad de trato implica garantizar a hombres y mujeres las mismas condiciones de trabajo, sin discriminación por razón de género, especificándose el despido; el principio de igualdad de trato en materia de empleo no obsta a las disposiciones relativas a

la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y maternidad.

- La norma comunitaria mantiene medidas encaminadas a la igualdad de oportunidades que corrigen las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres en el acceso al empleo, incluida la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.
- En el cumplimiento de los objetivos de la Directiva, los estados miembros, tendrán que tomar las medidas oportunas para suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, y tendrán que modificar las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales, en los reglamentos internos de empresa, así como en los estatutos profesionales. Asimismo, obliga a los estados miembros a revisar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato que tengan un contenido protector, cuando el principio de protección que las inspiró ya no tenga razón de ser.
- Se obliga a los estados miembros a introducir a su ordenamiento jurídico interno, las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional. Asimismo, los estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que sea la respuesta del empresario a una queja sobre el principio de igualdad de trato.
- La jurisprudencia comunitaria sobre igualdad de trato, ha tenido un papel complementario en la Directiva en orden a la ampliación a la igualdad de trato, su núcleo de acción más fuerte se aglutina en torno a la maternidad (es contraria a la Directiva la norma nacional que prive a la mujer del derecho a ser reclasificada y, en consecuencia, a perder el derecho a poder beneficiarse de una

promoción profesional por haber estado ausente de la empresa por un permiso de maternidad. También la jurisprudencia rechaza el despido de una trabajadora en cualquier momento de su embarazo por ausencias debidas a una incapacidad laboral provocada por éste; asimismo, mantiene que no se opone a una norma nacional que en el caso de que los candidatos de ambos géneros presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales se conceda preferencia a las candidatas femeninas en aquellos sectores de la actividad de la Administración que, en el nivel del puesto que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, salvo que concurran en el candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor.¹⁰

El principio de igualdad de trato en materia de protección social

Dentro del trazado que se está haciendo en las normas comunitarias de derecho derivado que van diseñando las políticas de empleo comunitarias de inserción de la mujer en el mercado de trabajo, es necesario citar la Directiva **79/7/CEE**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, que contempla la aplicación progresiva no sólo dentro de la seguridad social, sino también de otros sistemas de protección social, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Esta Directiva desborda en su ámbito subjetivo de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena, para incluir a los trabajadores autónomos a los que están incapacitados y a los desempleados, y, dentro de su ámbito material de aplicación, la Directiva se aplicará a los regímenes que aseguren una protección contra los riesgos de la enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral, enfermedad profesional y desempleo, así como las disposiciones relativas a ayuda social, en la medida que están destinadas a completar los regímenes contemplados con anterioridad.

¹⁰ Ob. cit., págs. 7 y 8.

Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores

Fue adoptada el 9 de diciembre de 1989, es una referencia más dentro del diseño de las políticas de inserción de la mujer en el mercado de trabajo, sin embargo, la Carta no tiene ningún valor jurídico y su valor estriba en que constituye un instrumento de declaración de derechos y no de reconocimiento, que sirve para tener un panorama completo de las actuaciones comunitarias en esta materia y que ayuda a la interpretación del derecho derivado.

Se proclama el principio de igualdad de trato, haciendo referencia a la nacionalidad o al género. Por otro lado, mantiene que todo empleo debe ser justamente remunerado y que todo trabajador de la Unión Europea tiene derecho a una protección social adecuada.

Tratado de Maastricht

De 7 de febrero de 1992, introduce una serie de modificaciones que afectan a la política de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Se indican como objetivos de la Comunidad y de los estados miembros el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero, así como la lucha contra las exclusiones. Estas disposiciones se complementan por lo previsto en el artículo 2.1 del Protocolo, que elimina el requisito de unanimidad para que el Consejo pueda aprobar, a propuesta de la Comisión y previo dictamen del Parlamento europeo, normas sobre igualdad de oportunidades en el mercado laboral y sobre igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres. El Protocolo constituye un cambio sustancial para impulsar nuevos escenarios de participación de la Unión Europea en materia de política de empleo de inserción de las mujeres. Constituye el antecedente inmediato del Tratado de Amsterdam.

Libro Verde y Blanco

Son los documentos donde se diseñan las políticas comunitarias a medio y largo plazo, y son los instrumentos necesarios a la hora de ver cuáles son las líneas de tendencia comunitarias en materia de igualdad. Son muy importantes, si se toma en cuenta que la Unión Europea no se pronuncia a través de reglamentos y directivas, nada más que algunas ocasiones.

El **libro verde** pone de relieve la necesidad de una serie de cambios sobre el futuro de la política social en la Unión Europea, y dentro de éste se recogen **cuáles son los puntos de referencia en ese momento para el análisis del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en una sociedad de transformación.**

El libro verde plantea las medidas que se deben adoptar a nivel comunitario para fomentar la igualdad de oportunidades entre géneros. En materia de educación u formación, se incentivan las políticas de empleo y mercado de trabajo, tomando en cuenta la posibilidad de combinar responsabilidades familiares y profesionales desde la óptica de establecer objetivos específicos con fechas fijas que incluyan cuotas y medidas de acción positiva, de manera que se logre una mayor participación de las mujeres en materia de remuneración, protección social y políticas de familia, así como los efectos sobre el trabajo de las mujeres de las distintas formas de organización del trabajo.

Asimismo, este libro plasma la necesidad de crear obligaciones específicas para los empresarios y sindicatos, que garanticen un reconocimiento adecuado de los derechos de las mujeres de un marco de diálogo social y de una participación más equilibrada de hombres y mujeres, en la adopción de medidas en el marco de las organizaciones representativas.¹¹

El **libro blanco** que surge como una continuación del anterior, **marca las principales líneas de actuación de la Unión Europea en relación a las**

¹¹ Ob. cit, pág. 11.

propuestas relativas al empleo y a la formación, sobre la idea de profundizar en el principio de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Tomando como base el libro verde, el libro blanco divide en bloques los diferentes objetivos a cumplir. Así, para suprimir la segregación que existe en el mercado de trabajo y valorizar el trabajo de las mujeres, la Comisión tendrá que trabajar en introducir Códigos de buenas prácticas en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en la adopción de medidas tendentes a fomentar el perfeccionamiento profesional de las mujeres, así como en medidas que ayuden a las mujeres a crear sus propias empresas.

Uno de los objetivos del libro verde era compaginar empleo y vida familiar. En este punto el libro blanco mantiene que la Comisión tendrá que trabajar para garantizar el seguimiento de la recomendación relativa al cuidado de los niños y conseguir mejorar los servicios de atención a los niños y a las personas dependientes, aprovechando la utilización de instrumentos fiscales y financieros que mejoren estos servicios.

Por último en el libro blanco se mantienen los Programas de Acción sobre igualdad de oportunidades, y se establece que anualmente se publicará, a partir de 1996, un informe sobre la igualdad que examinará los progresos alcanzados en materia de igualdad en los estados miembros de la Unión Europea y, que constituirá un instrumento de seguimiento de las políticas de igualdad.¹²

Tratado de Amsterdam

De 2 de octubre de 1997, por primera vez reconoce a nivel de derecho originario, el principio de igualdad de trato y de oportunidades, lo que supone un cambio según Julia López y Consuelo Chacartegui en las políticas de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

¹² Ob. cit., pág. 12.

El Tratado al diseñar los principios de ordenación de la política social, hace mención específica a la Carta Social Europea y a la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

El Tratado sigue manteniendo que el cumplimiento de los objetivos sociales resultará tanto del buen funcionamiento del Mercado Común, que favorecerá la organización de los sistemas sociales, como de los procedimientos del propio Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

En un panorama general y en relación a las políticas de empleo, el Tratado se plantea unos objetivos que pasan por el fomento del empleo, un nivel de empleo adecuado y duradero, la lucha contra las exclusiones y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

El impacto más importante en el tema de la política de empleo e inserción de la mano de obra femenina, es el artículo 141, del citado Tratado. Las principales claves de referencia son:

1. Se garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para trabajo de igual valor, constitucionalizando aquí los principios que se recogían en el derecho derivado.
2. Se utiliza un concepto de retribución muy amplio, que incluye el salario base o mínimo y cualquier otra gratificación satisfecha directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. Se eleva al Tratado la definición del art. 1 de la Directiva de 10 de febrero de 1975, que establecía que el principio de igualdad de retribución implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, por razón de sexo.

Medidas de la Unión Europea para incrementar la igualdad entre hombres y mujeres (activación de su plan de trabajo 2006- 2010)

Los argumentos para actuar son ya conocidos: la violencia contra las mujeres es la violación más difundida, sin limitaciones geográficas, sociales o económicas, y que a pesar de todos los esfuerzos realizados es muy alarmante el número de mujeres que son víctimas de violencia. Otro tanto, ocurre con el riesgo de pobreza que afecta especialmente a las mujeres, en situaciones agravadas por la discriminación que existe.

El Informe del Parlamento Europeo de 2007, pone de manifiesto que a pesar de las insuficiencias en el cumplimiento de las políticas de igualdad, por parte de los estados miembros, se han dado avances relevantes.

Desde la estrategia de Lisboa en el año 2000, de los ocho millones de empleos creados, seis han sido ocupados por mujeres.

La **Cumbre de Lisboa** planteó incrementar las tasas de actividad de los estados miembros, a fin de lograr que sus economías resulten competitivas en el escenario globalizado, y ello pasa por incorporar más mujeres a la actividad productiva, ya que ellas constituyen su mejor “ejército de reserva”, interés coincidente con el de las propias mujeres para lograr su independencia económica. aunque ellas tienen empleos peor remunerados, mayores tasas de desempleo y empleo parcial y temporal.¹³

El Plan de Trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres 2006- 2010, para la Unión Europea, quiere establecer un *ciclo coherente de programación, aplicación, control, evaluación...la Comisión que enfoque la política de igualdad no sólo como una prioridad de la Unidad Europea, sino también y sobre todo como una exigencia imprescindible de respeto de los derechos de la persona.*¹⁴

CONCLUSIONES GENERALES

- Desde el Tratado de Roma en su primera formulación hasta hoy, se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción de la mujer, que

¹³ Gallego Méndez María Teresa, página de Internet citada con anterioridad. Pág. 164

¹⁴ Ibid.

se reflejan en la prohibición de discriminación retributiva y la igualdad de trato.

- El papel del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha sido determinante para abrir espacios en la igualdad.
- El desempeño de los jueces a través de la jurisprudencia que más tarde se integra a la legislación local, ordinaria o común, ha sido determinante en la equidad de género.
- En el cumplimiento de los objetivos sociales la equidad de género resulta ser un tema común, que favorece la organización de los sistemas sociales, como de los procedimientos del propio Tratado y de la aproximación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.¹⁵
- En España el reto es construir un modelo social, debido a que en el jurídico ya se han establecido las bases, donde las mujeres tengan el papel que desean tener y no el papel que un sistema de organización social les requiere.

CONCLUSIONES PERSONALES

- Considero que el avance en equidad de género en España en comparación al resto de la Comunidad Europea, es mediano, pero relevante.
- El éxito de la equidad de género se encuentra en el propio concepto de género que se genera en cada país. De ahí lo siguen todos los esfuerzos a nivel de la Unión Europea, mediante Tratados y Directivas en cada una de las Comunidades.
- Es muy importante que los países miembros de la Unión Europea, se comprometen a adoptar estas medidas en su legislación e incluso

¹⁵ Documento elaborado por López, López Julia y Chacartegui Jávega Consuelo. Las Políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo (Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el tratado de Amsterdam), p. 14.

realizan revisiones periódicas a la misma, para que no contravengan los acuerdos adoptados.

- De igual manera, en el caso España los esfuerzos a nivel nacional por la equidad de género son indispensables para el seguimiento del avance en este tema.