



Boletín temático

8 de marzo 2016 – Día Internacional de la Mujer



CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	2
8 de marzo, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER	3
¿EL GRAN AVANCE DE LA IGUALDAD?	4
SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES	5
ENTREVISTA A TEBELIA HUERTAS BARTOLOMÉ.....	17
ENTREVISTA A MARÍA JESÚS SANTESMASES NAVARRO DE PALENCIA	22
ACTIVIDADES PARA CONMEMORAR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.....	27
Declaración del Consejo de Ministros con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.....	27
Concurso de diseño gráfico, “Diseñando la Igualdad, 2016”	28
12ª edición del Festival “Ellas Crean”	29
Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) - Conferencia "Igualdad de género y deporte: hacia la igualdad de condiciones para las mujeres"	32
Parlamento Europeo: Refugiadas y solicitantes de asilo en la UE	33
ONU MUJERES - Por un planeta 50-50 en 2030.....	34
UNESCO – Lanzamiento del eAtlas de Desigualdad de Género en la Educación.....	35
OIT - Alcanzar la igualdad para 2030: el futuro ya está aquí.....	36
Actividades de la Red DIE.....	37

PRESENTACIÓN

Este Boletín Temático conmemora el **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.

Es un día para celebrar la conquista de los derechos de las mujeres y su imparable incorporación a las diferentes esferas de la vida pública pero es también un día para reivindicar una igualdad real y efectiva, para hacer balance de los logros y recordar los retos que aún quedan por alcanzar.

Este *Boletín* contempla brevemente la historia de esta fecha conmemorativa, ofrece datos que ilustran la posición de mujeres y hombres en la ocupación de los espacios, en el acceso y control de los recursos y en las esferas de poder y toma de decisiones. Cuenta, además, con sendas entrevistas, en las que se recoge la opinión de dos mujeres profesionales, Tebelia Huertas Bartolomé, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y María Jesús Santesmases Navarro de Palencia, historiadora de la ciencia, investigadora del CSIC en el Instituto de Filosofía, que desde sus distintos ámbitos de trabajo, promueven la visibilización y el reconocimiento de las mujeres y reivindican sus derechos y protagonismo.

En otro apartado el *Boletín* informa de diversas actividades conmemorativas de este día, puestas en marcha por distintas instituciones: a nivel nacional, por el Consejo de Ministros, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y a nivel internacional por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), el Parlamento Europeo, Naciones Unidas, UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Finalmente, el *Boletín* hace referencia al documento *Las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" y la conmemoración del 8 de marzo de 2016*, en el que se recogen las actuaciones de empresas y otras entidades de la Red DIE (Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa") para conmemorar este día, que estará disponible a lo largo del día de hoy en la web www.igualdadenaempresa.es.

8 de marzo, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El 8 de marzo de 1975, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer, y asentándose entre otras cosas, en el movimiento general internacional, y los movimientos obreros de finales de siglo en América del Norte y Europa, Naciones Unidas conmemora por primera vez, el **Día Internacional de la Mujer**.

De esta manera, se pone el foco de manera global sobre una problemática que, salvo excepciones, era tratada de manera casi individual, y se recompensan los esfuerzos de colectivos y países que previamente se habían posicionado en la búsqueda del progresivo empoderamiento de las mujeres. Toda solución, empieza por el reconocimiento del problema.

A raíz de este nuevo punto de partida, Naciones Unidas fortalece la celebración del Día Internacional de la Mujer con la celebración de, hasta la fecha, cuatro conferencias mundiales, en los años 1975 (Ciudad de México), 1980 (Copenhague), 1985 (Nairobi) y 1995 (Beijing), que consigue la adscripción de 189 países a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con objetivos estratégicos muy marcados que definen una línea de acción clara hasta llegar a la temática de este 2016, “Por un Planeta 50-50 en 2030: Demos el paso para la igualdad de género”.

El propósito de este día es rotundo, hacer partícipe a la sociedad global de la necesidad de una comunidad igualitaria, que beneficie a todos y todas, y que empiece por el rechazo de privilegios y continúe con la adquisición de responsabilidades y cambios en el comportamiento, tanto de los hombres, como de las mujeres.

Es evidente que el camino por recorrer es mayor que el recorrido, pero echar la vista atrás sirve para poder apreciar y valorar los logros obtenidos, asentarlos, y seguir caminando con paso firme hacia nuevos retos. Tener un día que invita a la reflexión y el análisis, acaparar medios, entrar en el espacio de la opinión pública, produce debate general e individual, y suma por la causa además de evitar la invisibilidad.

¿EL GRAN AVANCE DE LA IGUALDAD?

En una sociedad global y en continuo cambio las mujeres están siendo protagonistas de grandes transformaciones, a través de su incorporación a esferas de la vida pública que hasta ahora eran dominadas y casi exclusivamente ocupadas por hombres: la educación, el empleo, la toma de decisiones. Nos encontramos, en este sentido, ante un 'salto' fundamental en el que las mujeres están llegando y llenando con su energía estos espacios.

Este **cambio** ya es **irreversible**... Pero continúa resultando **claramente insuficiente**.

A pesar del protagonismo creciente de las mujeres, la mayoría de los espacios (económicos, sociales, culturales, políticos,...) continúan estando representados y dominados por hombres, además de que ellos siguen copando el control y disfrute de los recursos (ingresos, propiedad...) en prácticamente todo el mundo.

Por todo, se deben seguir afrontado retos que contribuyan a la desaparición en todo el mundo de la brecha en la igualdad de género. Solo si conocemos la realidad que viven las mujeres en la actualidad podremos dar los pasos adecuados. Como recuerda la iniciativa de la ONU:

¡DEMOS EL PASO!

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES

I. OCUPACIÓN DE ESPACIOS



Tradicionalmente se afirma que las personas participan en los diferentes espacios sociales y laborales en función de sus méritos y conocimientos. Sin embargo, esta máxima no parece operar de la misma forma para las mujeres que para los hombres.

El gráfico siguiente muestra que en todos los niveles educativos el porcentaje de mujeres que finalizan sus estudios es mayor al de los hombres. Incluso en aquellas áreas de conocimiento en las que la presencia masculina es mayor, como las áreas científicas, arquitectura o ingenierías.

Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo. Curso 2011-12 (%)



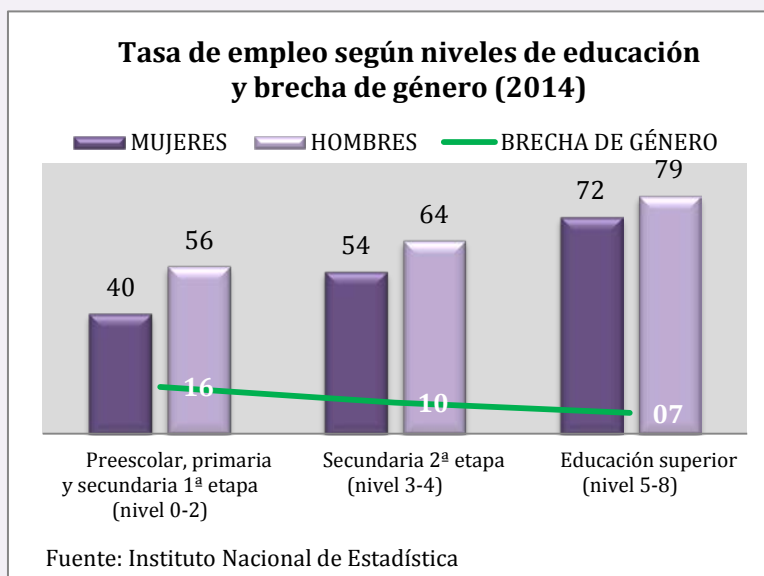
Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2014. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Otro dato¹ interesante es el menor abandono educativo de las jóvenes entre 18 y 24 años de edad que de sus compañeros varones, tanto en Europa como en España. La media comunitaria de abandono escolar se sitúa en el 9,5% para las chicas y el 12,7% para los chicos. En España, la diferencia es aún mayor: el abandono masculino alcanza el 25,6% y el femenino el 18,1%.

El éxito académico y la mejor preparación de las mujeres, que atestiguan sus méritos y conocimientos, no encuentran, por contra, correspondencia en la ocupación de espacios. Persisten aún ámbitos que se resisten al cambio y algunos, incluso, que parecen impermeables al mismo.

Y así, a pesar de que el ámbito de la docencia ha sido tradicionalmente un espacio asignado a las mujeres y ocupado por ellas, donde representan² el **74,1% del profesorado**, su presencia cae hasta el **40% en la educación universitaria** y a un **9,6 % de rectoras**. Es decir, que de los 83 rectorados que hay en España sólo 8 están regidos por una mujer.

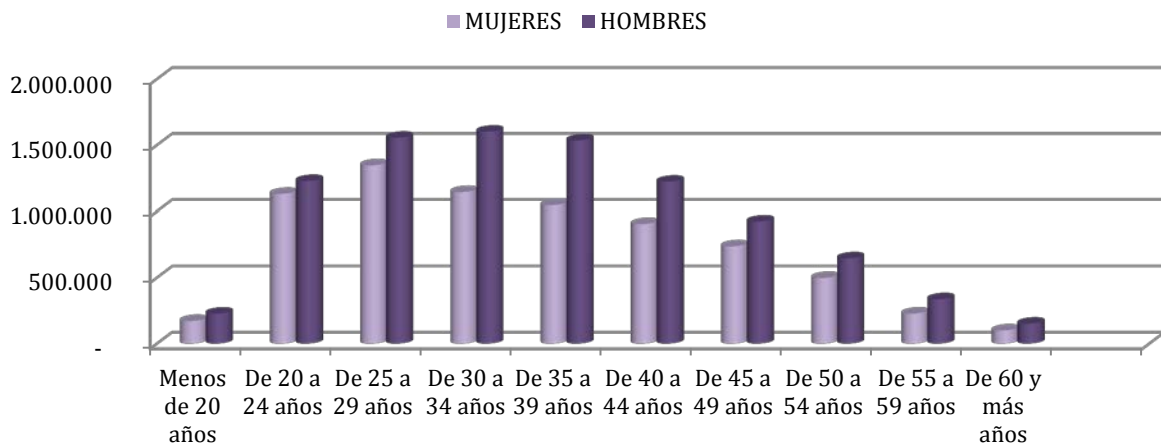
En relación con el **mercado laboral**, tampoco el nivel formativo garantiza el acceso al empleo en igualdad, de forma que es mayor la tasa de empleo de los hombres en todos los niveles formativos y especialmente para etapas formativas entre los 0 y los 16 años de edad. No solo el acceso, sino la permanencia en el empleo muestran diferencias por género. Esto se ve claramente cuando se analizan los datos referidos a contrataciones registradas por grupo de edad. En todos los tramos de edad la contratación de mujeres es inferior a la de los hombres, pero se acentúa esa diferencia entre los 30 y los 44 de edad. Algo que está directamente relacionado con la mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte de las mujeres y que coincide con las etapas centrales de la vida.



¹ [Mujeres y hombres en España 2014](#), INE

² [Las cifras de la Educación en España](#), Curso 2013/2014 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Contratos registrados según grupo de edad. 2014



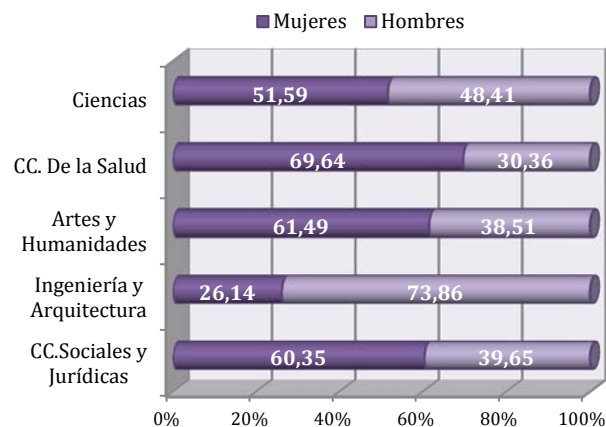
Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Mujeres en cifras*.

Estos datos hablan de una forma de participación y desarrollo profesional marcada por el género. Mientras los hombres despliegan un desarrollo lineal progresivo, que empieza con un periodo formativo que les facilita el empleo y en el que permanecen hasta la jubilación (salvando circunstancias personales o coyunturales), las mujeres se forman durante más tiempo, sin que ello les proporcione mayor acceso al empleo o permanencia en el, que viene determinada por otras circunstancias vitales.

La segregación de espacios y conocimientos es otro de los aspectos determinantes en el análisis de la situación actual de las mujeres en España.

Esta diferenciación se reproduce en el **ámbito universitario y de la investigación** donde las mujeres representan el 54,3% del alumnado matriculado y el 40% del profesorado pero su presencia es mayor o menor según áreas de conocimiento o categorías profesionales.

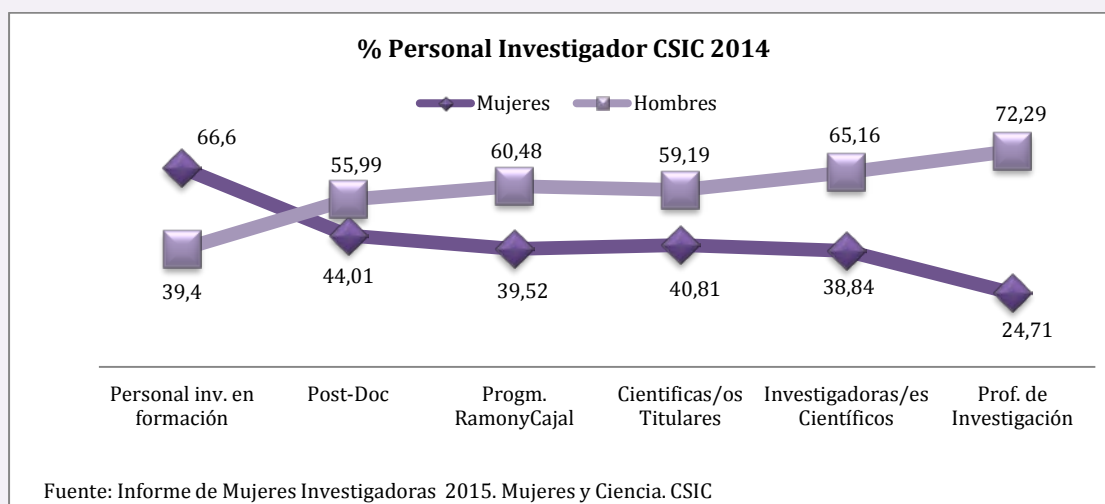
% Alumnado por áreas de conocimiento (2013/2014)



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Las alumnas matriculadas³ en el curso 2013/2014 representan, de media, el 60,5% del alumnado salvo en Ingeniería y Arquitectura donde su presencia se reduce hasta un 26,14%. Por lo que respecta al personal docente e investigador las mujeres representan el 40% pero sólo un 20,6% son catedráticas.

La mayoritaria presencia de mujeres universitarias y sus buenos resultados académicos pueden hacer pensar que tales hechos tendrán su reflejo en el mundo de la ciencia. Sin embargo, la realidad está muy lejos de esta previsión.



Este gráfico muestra de qué forma siguen existiendo ámbitos que resisten de manera pertinaz a un cambio social que es irreversible. Las mujeres estudian más y obtienen mejores resultados, pero esto sólo les garantiza soñar con desarrollar una carrera en la investigación. Conseguirlo será una tarea heroica, que probablemente no será reconocida: las científicas sólo reciben el 18% de los premios⁴ a la investigación que se otorgan en España.

Un panorama similar ofrece los **ámbitos de la cultura y el deporte**. Aunque cada día sean más las escritoras, y las lectoras superen en nueve puntos a los lectores (con una tasa de lectura respectivamente del 66,5% y 57,6%), la fuerte presencia de los autores sigue siendo dominante en las listas de los libros más vendidos o en galardones literarios. Bastan tres ejemplos significativos:

Premio	Nº Mujeres	% Mujeres
Nobel	14	12,2%
Cervantes	3	7,6%
Planeta	14	22,2%

³ [Mujeres en cifras. IMIO](#)

⁴ [Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014](#)

El **cine** continúa en la misma línea. La última entrega de los Premios Goya también continua alejada de los porcentajes mínimos de presencia de equilibrada: 36 mujeres nominadas (26,3%) frente a 122 hombres, exceptuando a quienes compiten en las categorías de interpretación.



Natalia Molina
Mejor actriz protagonista



Irene Escolar
Mejor actriz revelación



Clara Bilbao
Mejor diseño de vestuario
Sylvie Imbert
(P. Rodríguez H. y P. Perona)
Mejor maquillaje y peluquería

Por lo que respecta al **deporte**, en las últimas temporadas los éxitos de las deportistas españolas han dado visibilidad al deporte femenino.

- 🏆 Mireia Belmonte: doble plata olímpica y cinco récords del mundo en piscina corta
- 🏆 Selección de baloncesto: campeona en el Eurobasket 2013 y segunda en mundial de Turquía 2015
- 🏆 Equipo nacional de waterpolo: actual campeón del mundo y de Europa
- 🏆 Ona Carbonell: capitana de la selección de natación sincronizada, ha ganado de siete medallas en los Mundiales de Natación en Barcelona 2013, entre otras muchas
- 🏆 Ruth Beitia: campeona de Europa en salto de altura
- 🏆 Lidia Valentín: campeona en el Europeo de Halterofilia de 2014 y 2015
- 🏆 Gisela Pulido, diez veces campeona del mundo de kitesurf
- 🏆 Equipo de gimnasia rítmica: medalla de oro en cintas en el Campeonato mundial en Finlandia 2016, total de veinticinco medallas de oro
- 🏆 Carolina Marín: campeona mundial de bádminton en 2014 y 2015

Y nombres como el de Laia Sanz, piloto de trial, Mainer Unda, luchadora, Mailen Chourrautt, piragüista, Garbiñe Muguruza, el equipo de balonmano, Edurne Pasaban, escaladora de los 14 ocho miles...

Todas ellas y sus éxitos deportivos han conseguido una visibilidad y reconocimientos que no habían tenido hasta el momento, salvo contadas excepciones. Sin embargo, la presencia del deporte femenino en los medios de comunicación, especialmente en televisión, sigue siendo residual y determinado por sus triunfos. El objetivo de igualdad está no sólo en el aumento de la presencia del deporte femenino sino que dicha presencia se mantenga, incluso aunque pierdan competiciones o no se obtengan todas las medallas esperadas, como ocurre con el deporte masculino.

II. Acceso y control de recursos



Siempre se dice que *el tiempo es oro*, porque como éste, es un bien limitado y escaso. La utilización, priorización y distribución del tiempo incidirá directamente en la vida de las personas. Esta se articula en torno al trabajo productivo –empleo y salario- y reproductivo –cuidados y ocio-, pero no de la misma manera para mujeres y hombres.

- **El tiempo se organiza de forma jerárquica**, conforme a la división sexual del trabajo, es decir, transcurre de acuerdo a tareas, roles y ámbitos diferenciados por sexo: actividades masculinas y actividades femeninas, actividades remuneradas, actividades no remuneradas, actividades visibles, actividades invisibles...
- **Las actividades realizadas en el tiempo son socialmente valoradas de manera distinta.** El eje central es el tiempo de trabajo productivo siendo a menudo, más valorada la presencia y menos la eficiencia y eficacia.
- **No todos los tiempos valen lo mismo.** Se invisibiliza el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, especialmente el que se desarrolla en el espacio reproductivo, de atención y cuidado, aspecto que afecta mayormente a las mujeres.

Los cambios legislativos, los avances sociales y la creciente presencia de mujeres en prácticamente todos los ámbitos de la vida generan la falsa ilusión de que los elementos de desigualdad, a que se hacía referencia arriba, son cosa del pasado. Desde luego, los avances son indudables y, además, son irreversibles pero todavía queda un largo trecho por andar y espacios de resistencia que vencer.

La forma en que mujeres y hombres emplean el tiempo evidencia que el reparto de tareas a partir de roles de género tradicionales sigue estando vigente. **Las mujeres dedican al hogar y la familia el doble de tiempo que los hombres**, tiempo que le quitan al trabajo remunerado y a las actividades de ocio.

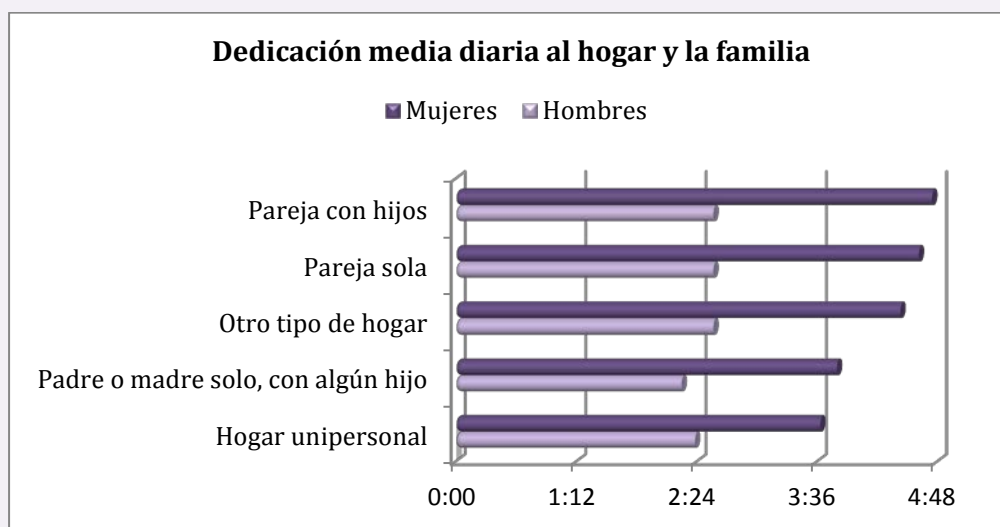
Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas y minutos)

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales (*)	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21

(*) en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Otro dato destacable, que se muestra en el siguiente gráfico, es que mientras para las mujeres el número de hijos e hijas determina el tiempo diario que dedican al hogar y la familia⁵, para los hombres el tiempo de dedicación es prácticamente invariable con independencia de que tenga o no menores a su cargo o en qué número.

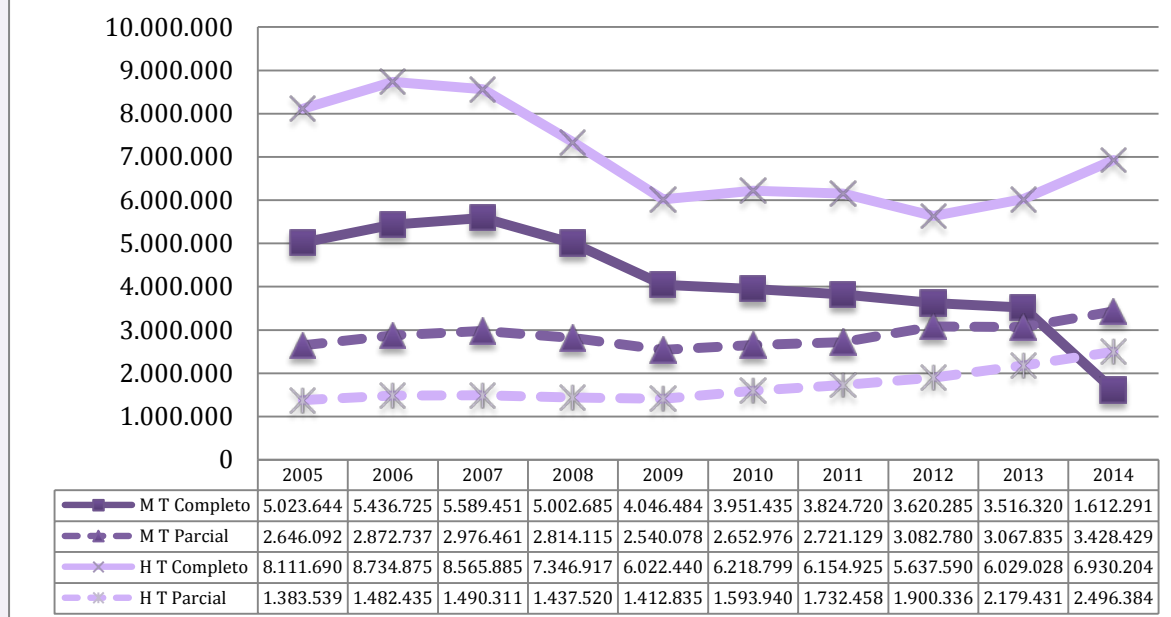


Esta distribución del uso del tiempo en función del género tiene consecuencias directas para las mujeres, que se traduce en un desigual al acceso al empleo y disponibilidad de los recursos: contratación parcial y menores salarios.

La necesidad de conciliación es la causa principal de la elevada tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres. Esta modalidad contrato repercute directamente en la capacidad económica reduciendo sus ingresos por salario y por prestaciones de desempleo y jubilación

⁵ [Encuesta de Empleo del Tiempo. INE](#)

Contratos a tiempo parcial y tiempo completo (2005-2014)



El crecimiento de la contratación a tiempo parcial, la fuerte caída de los contratos a tiempo completo y una tasa de empleo⁶ de 40,03%, 10 puntos por debajo de la de los hombres, ponen de manifiesto la desigualdad en el acceso a los recursos de las mujeres.

Otra de las manifestaciones de las desigualdades de género en el mercado laboral es la discriminación salarial. La diferente dotación de características personales y laborales de trabajadoras y trabajadores influye en la determinación de los salarios que perciben unas y otros, perjudicando globalmente a las mujeres. En términos de salario e ingresos⁷ se traduce en:

- una ganancia media anual de 19.514 euros frente a los 25.675 euros que perciben los hombres, lo que equivale al 76% del salario de estos
- una pensión de jubilación media de 712 euros frente a los 1.165 euros de los hombres, es decir el 61% de la pensión de jubilación masculina
- una brecha salarial⁸ de género, por hora trabajada, del 18,8%

⁶ [Mujeres en cifras. IMIO](#)

⁷ [Mujeres en cifras. IMIO](#)

⁸ [Eurostat](#)

III. PODER Y TOMA DE DECISIONES



A lo largo de la Historia al poder se ha llegado por tres caminos: sucesión hereditaria, fuerza o capacidad económica. Ninguno de ellos al alcance de las mujeres. Si a ello unimos que su *espacio natural* es el doméstico, el poder queda vetado de forma prácticamente absoluta.

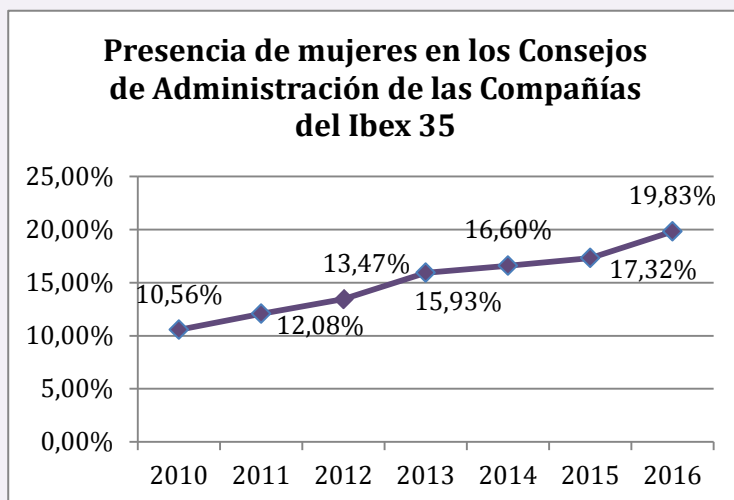
El desarrollo democrático de las sociedades provoca la paulatina desaparición de la fuerza y la herencia, pero persiste la consideración del espacio doméstico como el propio de las mujeres, así como la importancia de la capacidad económica. Lo que nuevamente coloca a las mujeres fuera de la esfera del poder. La posterior incorporación de la elección, directa o indirecta, basada en los méritos y conocimientos debería haber sido la puerta definitiva por la que las mujeres accedieran al poder y la toma de decisiones, pero tampoco ha sido así, al menos, de forma generalizada. Como se pudo ver en apartados anteriores el nivel formativo y los éxitos académicos no garantiza el reconocimiento del mérito y capacidad de las mujeres.

El **poder económico** está en manos de los hombres en todo el mundo. El último Informe de OXFAM⁹ aporta algunos datos alarmantes:

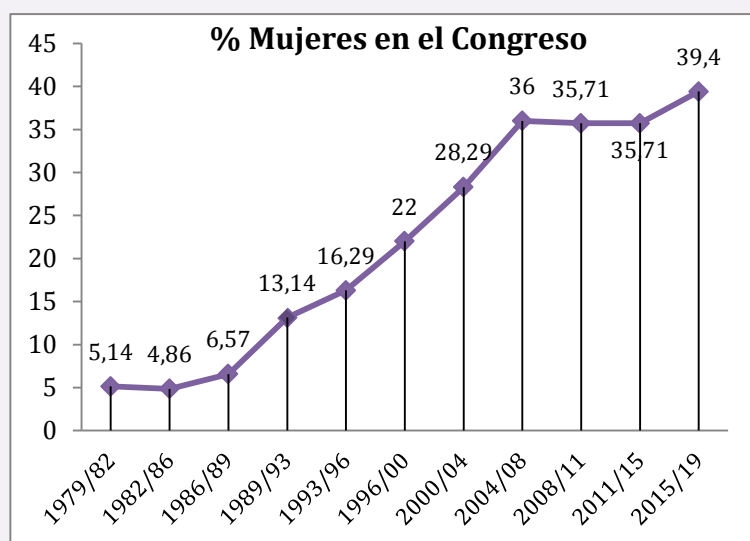
- *De las 62 personas más ricas del mundo, 53 son hombres. De las 500 personas más ricas del mundo, 444 son hombres.*
- *Sólo 22 de los presidentes de las empresas cotizadas en el índice S&P 500 son mujeres. Tan solo hay 24 mujeres entre los presidentes de las compañías que figuran en la lista Fortune 500.*

⁹ Informe [Intermon Oxfam](#)

En cuanto a puestos de dirección en el ámbito empresarial español los datos son similares, si bien los últimos años muestran una tendencia mantenida al incremento de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas, acercándose a la media europea que se situó en el 21,20% en el 2015¹⁰.



Tampoco, por lo que respecta a los poderes del Estado la presencia de las mujeres responde a situación de igualdad. El **poder legislativo** se muestra más accesible



para las mujeres. Las elecciones celebradas en diciembre de 2015 han supuesto el mayor número de diputadas desde 1978. Actualmente las diputadas casi alcanzan el 40%, considerado el porcentaje mínimo de presencia equilibrada establecido por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En los parlamentos autonómicos en la

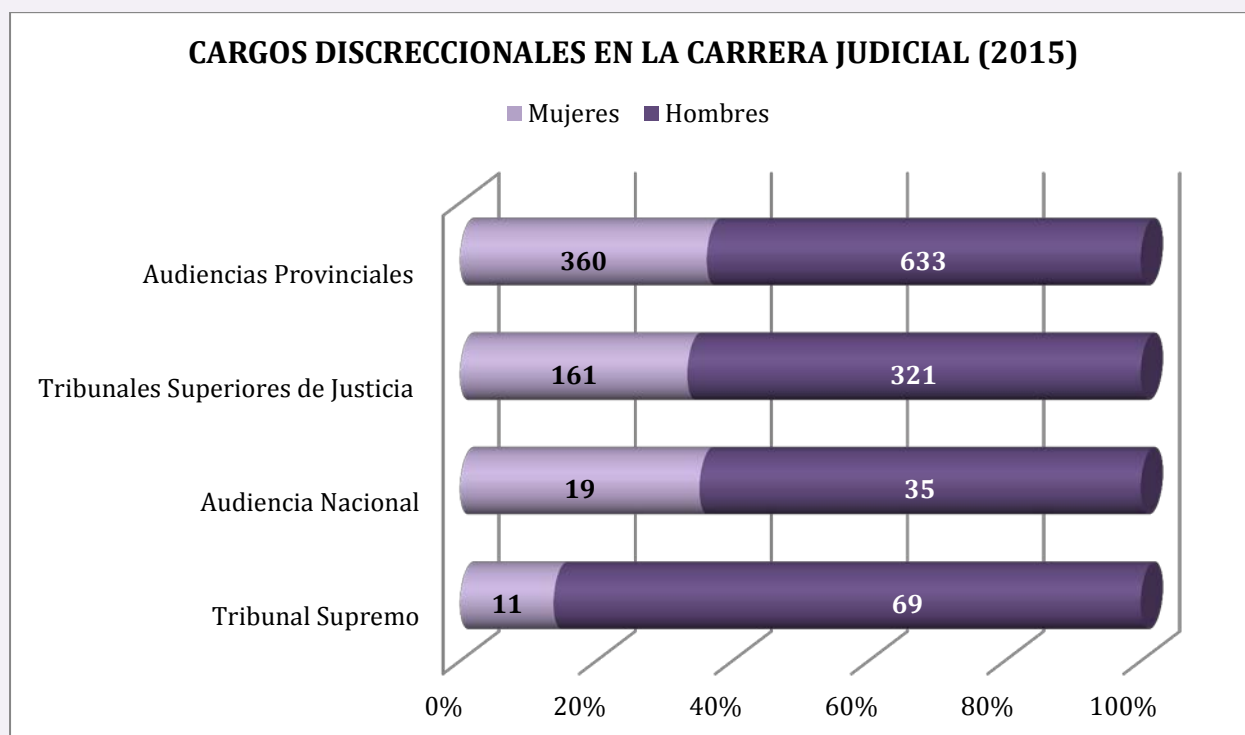
presente legislatura el porcentaje de mujeres asciende al 44,5% de media. La comunidad autónoma con mayor número de diputadas es Canarias (53,33%) y la que menos Cantabria (38,89%)

En el ámbito de la **Administración de Justicia** se puede constatar una alta presencia de mujeres ya en el periodo de formación en las facultades de Derecho. En la convocatoria de oposición de 2014 el porcentaje de aprobados¹¹ es del 73% de mujeres y 27% de hombres, porcentajes coincidentes con la mayoritaria presencia de mujeres en las facultades de Derecho.

¹⁰ [IV Informe de las mujeres en los Consejos del IBEX-35](#)

¹¹ [Estadísticas. Consejo General del Poder Judicial \(CGPJ\)](#)

Sin embargo, cuando se analiza el desglose por sexo de los cargos discrecionales de los órganos colegiados¹² los porcentajes se alteran sensiblemente. Esto muestra que cuando se introduce un elemento subjetivo, es decir los méritos y capacidades no son exclusivamente valorados a través de pruebas objetivas como el examen de oposición, el número de mujeres disminuye notablemente.



Decíamos al comienzo de este *Boletín* conmemorativo del Día Internacional de la Mujer que las mujeres están llegando y llenando con su energía todos los espacios sociales y vitales, y esto es ya un **cambio irreversible**. Pero, ¿es un cambio suficiente? La respuesta solo puede ser negativa, a partir de los datos expuestos.

Las mujeres han llegado al mercado laboral, a la política, el deporte, la cultura, las finanzas...para quedarse. No hay marcha atrás. Ahora se trata de saber cómo será el camino que queda por recorrer y, sobre todo, cuánto tiempo llevará recorrerlo.

¹² Fuente: [Estadísticas CGPJ](#)



ENTREVISTA A TEBELIA HUERTAS BARTOLOMÉ

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Máster de Igualdad de Género en las Ciencias Sociales de la Universidad Complutense.

Tebelia ha participado en distintas investigaciones en materia de igualdad, así como en otros ámbitos vinculados con su área de conocimiento. Recientemente ha publicado, junto a Carlos Prieto, "Trabajo, familia, tiempo libre y relaciones de género. Perspectiva institucional", en la obra colectiva, *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Ediciones Cinca, 2015.

Desde su nacimiento la lucha por la igualdad ha perseguido el reconocimiento de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. En la actualidad nuestro ordenamiento jurídico reconoce la plena igualdad, sin embargo parece que aún queda lejos la igualdad real ¿En qué medida considera que el Derecho ha contribuido, o puede hacerlo en el futuro, a la transformación social?

En primer lugar, pese a la proclamación de la igualdad plena entre mujeres y hombres en nuestro ordenamiento jurídico, no puede decirse en absoluto que éste carezca de situaciones normativas contrarias a esa igualdad que todavía merezcan ser depuradas, las sigue habiendo, sin ir más lejos en el Derecho Laboral o en el Derecho de Familia y algunas bastante sangrantes. El Derecho no deja de ser una construcción relacional que refleja los valores dominantes de la sociedad y en este sentido, a pesar de las proclamaciones antidiscriminatorias genéricas y del establecimiento de garantías y mecanismos de tutela específicos, el derecho sigue reflejando relaciones desiguales y relaciones de subordinación de manera más o menos compleja, tanto en el mundo de lo público como en el de lo privado. Es precisamente la aplicación permanente de la perspectiva de género al Derecho lo que ha permitido y permite seguir detectando las situaciones de injusticia que tienen que modificarse para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en una sociedad de mercado que sigue siendo patriarcal y que se regenera y absorbe los discursos igualitarios con extrema facilidad.

A su vez, el Derecho es una herramienta fundamental para las políticas públicas de igualdad, cuyas medidas se suelen articular en torno a las normas. Sin embargo, si no hay una voluntad política clara y decidida de abordar la igualdad efectiva, esas políticas pueden resultar hasta contraproducentes para las mujeres porque pueden estar contribuyendo a perpetuar los roles y los estereotipos de género, como de hecho así sucede en ocasiones.

En definitiva, lo que sí es importante para avanzar en la igualdad efectiva desde el punto de vista del Derecho es aplicar la perspectiva de género porque eso permite en tiempos como estos, en los que se puede tener la tentación de creer que ya está todo conseguido, detectar que la igualdad del Derecho, tal y como la tenemos construida, es un espejismo que sigue ocultando una división sexual del trabajo y unas relaciones de subordinación que, aunque diferentes a las que teníamos durante el franquismo, siguen muy presentes.

Desde su experiencia, como experta en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, ¿cómo ve y valora la situación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales?

La situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo se ha visto agravada con la crisis y es muy preocupante. No solo es que la brecha salarial se haya agrandado en estos últimos años, es que la devaluación salarial que han propiciado las últimas reformas laborales, unida a la alta tasa de desempleo ha forzado a los grupos más vulnerables, y en particular a las mujeres, a aceptar condiciones de trabajo muy precarias y hasta en algunos casos de dudosa legalidad, particularmente en los servicios (de ello están dado cuenta los medios de comunicación continuamente). Creo que en estos momentos a la brecha salarial hay que añadir las situaciones de pobreza o próximas a la pobreza que enfrentan muchas mujeres trabajadoras, víctimas de la segregación horizontal del mercado de trabajo. Para ellas el mercado solo ofrece contratos que no se pueden calificar de otra manera que indignos. Y, puesto que nuestro sistema de protección social es de carácter profesional y fuertemente contributivo, es difícil ver un futuro mejor puesto que si ganan poco, cotizan poco y sus prestaciones y sus pensiones serán muy escasas. Esta es una vertiente que la crisis ha agudizado y que presenta tintes dramáticos en muchos casos.

¿Cuáles son en su opinión las actuaciones más apremiantes a llevar a cabo para que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva en el ámbito laboral?

El ámbito laboral con ser trascendental no es el único ni se puede tratar aisladamente del resto de las facetas que inciden sobre las vidas de las mujeres y los hombres. Así lo expresó con gran claridad y rotundidad la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Como establece la Ley, se trata de adoptar medidas integrales, no solo en el campo laboral, sino en el de la salud, el de la educación, los medios de comunicación, y todas a la vez. Particularmente en el terreno educativo sería muy conveniente, simplemente, cumplir las leyes existentes. Los repuntes de machismo y acosos entre adolescentes obedecen a la dejación de las administraciones en el cumplimiento de las disposiciones educativas de la Ley Orgánica 1/2004 y de la Ley Orgánica 3/2007 y ambas leyes contienen obligaciones claras para las administraciones que pretenden prevenir, explicar y sensibilizar a la sociedad en los valores de la igualdad.

En paralelo y, concretamente en el campo específico laboral hay dos cuestiones que deberían ser prioritarias para los partidos políticos que logren formar gobierno, una es la elaboración de una política de empleo que traiga consigo el restablecimiento de la dignidad de trabajo y la otra el papel de igualdad plena y efectiva que deben de tener las mujeres en ese mundo del trabajo y en el de los cuidados. En España, la legislación sobre conciliación, más o menos abiertamente, ha ido dirigida a las mujeres desde la Transición política hasta nuestros días. Esto es así porque aunque se hayan aumentado los “tiempos” a través de los que compatibilizar trabajo y cuidados (excedencias, reducciones de jornada, permisos, etc.) todos giran en torno a una misma matriz, el permiso de maternidad “propiedad” de las mujeres que “pueden” transferir a los padres, con la excepción desde 2007 de un permiso de paternidad de trece días a todas luces insuficiente. Mientras los permisos parentales, tanto de la madre como del padre no sean iguales e intransferibles, nos seguiremos socializando en la idea de que el mundo de los cuidados y de la reproducción es de las mujeres y seguiremos perpetuando la desigualdad.

Los estudios demuestran desde hace tiempo como las trayectorias profesionales de mujeres y de hombres corren parejas hasta el nacimiento del primer hijo y es a partir de entonces cuando divergen y las de ellas se convierten en más intermitentes y menos ascendentes cuando no claramente descendentes.

Por otra parte, el efecto boomerang que se predica de las medidas de conciliación para las mujeres se atenuaría bastante en el momento en que el Derecho mandara el mensaje igualitario de que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y obligaciones en lo que se refiere a la crianza de los hijos e hijas y la atención a la familia.

Una tercera cuestión que también estimo prioritaria es la ratificación del Convenio 189 OIT sobre el trabajo en el Hogar Familiar. El importantísimo crecimiento de las mujeres en el mercado de trabajo español, también aseveran los estudios, se ha podido llevar a cabo a través de otras mujeres, en unos casos, pertenecientes al ámbito familiar, y en muchos otros, a través del trabajo en el hogar de mujeres más vulnerables y con menos recursos, muchas veces llegadas a través de la inmigración. No es consistente con un discurso de igualdad plena entre mujeres y hombres un marco regulatorio del trabajo en el hogar familiar por debajo de los estándares internacionales de la OIT.

La brecha salarial de género es uno de los más notorios ejemplos de la desigualdad que, aún hoy, persiste en el mercado laboral entre mujeres y hombres ¿qué actuaciones considera que podrían llevarse a cabo para acabar con estas diferencias salariales?

La brecha salarial, como acreditan hoy ya muchos estudios, tiene un origen complejo y obedece a múltiples causas, muchas relacionadas con la propia estructura salarial y con las condiciones de trabajo y otras muchas y sin duda de carácter estructural, ligadas a la división sexual del trabajo y a los estereotipos de género. Tanto la negociación colectiva como los planes de igualdad pueden jugar un papel importantísimo para reducirla y, de hecho, aunque no son muchas, ya hay experiencias recientes muy positivas que pueden marcar el camino a seguir a través de buenas prácticas en los diagnósticos, en la articulación, en el seguimiento y en la evaluación de medidas concretas.

Con todo, me preocupa más la necesidad de abordar ese carácter estructural que tiene el problema y que parte de la desvalorización del trabajo de cuidados, dentro y fuera del hogar, al que se suma la falta de corresponsabilidad social como obligaciones que deberían asumir las instituciones a través de servicios suficientes y adecuados (baste con referirnos a la decepcionante experiencia normativa con la dependencia).

Desde esta perspectiva España tiene un modelo de cuidados familista, en el que de éstos se hacen cargo las familias y en particular las mujeres, la compatibilidad con su trabajo se gestiona a través del tiempo en el que trabajar y cuidar, regulado en forma de permisos, reducciones de jornada o excedencias. Esto, además de desincentivar todavía a muchas empresas a la hora de contratar mujeres, mantiene este trabajo en el desvalor, sin que seamos capaces de ver que no es posible un trabajo “productivo” que no esté soportado por un trabajo “reproductivo”. Creo que es muy necesario poner en valor el trabajo de cuidados, dotándole de derechos y de buenas condiciones acordes con la aportación social que conlleva, debería ser objeto de políticas públicas decididas y eficientes. Solo con ello habríamos dado un grandísimo paso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ENTREVISTA A MARÍA JESÚS

SANTESMASES NAVARRO DE PALENCIA



Historiadora de la ciencia, investigadora en el Departamento de Ciencia, Tecnología y Sociedad del Instituto de Filosofía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Doctora en Química Orgánica, desde 1992 se dedica a la investigación en historia de la biología y la biomedicina en el siglo xx, las mujeres y el género en ellas y su relación con las políticas científicas. Sus proyectos en curso están dedicados a la historia de las penicilinas en España, a los orígenes de la genética humana y a la participación de las mujeres en ambos desarrollos.

Ha publicado sobre mujeres científicas y género: *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*, con Paloma Alcalá y Eulalia Pérez Sedeño, (Madrid: FECYT 2007) y *Mujeres científicas en España (1940-1979): profesionalización y modernización social* (Madrid, Instituto de la Mujer 2000).

Las mujeres representan la mayoría del alumnado universitario, matriculado y graduado, sin embargo el mundo de la ciencia y la investigación sigue asociándose a los hombres. ¿Esta percepción refleja la realidad? ¿Qué papel ocupan hoy en día las mujeres en la ciencia?

Esta sería la pregunta del millón; la realidad es que sabemos que las chicas están estudiando mucho y teniendo mejores resultados en conjunto. Las cifras y la famosa gráfica de la tijera (ver [gráfica](#) de la página 8) muestran que a pesar de las mejores notas de las chicas frente a los chicos, y aunque ellas son mayoría al acabar los estudios universitarios, durante la carrera académica, el número de mujeres decrece, y el de hombres aumenta: y se cruzan en el momento del doctorado. Esta representación gráfica se repite a lo largo del tiempo, apenas ha variado en las últimas décadas.

Como mujeres tenemos dificultad para ser reconocidas como profesionales y expertas en una sociedad donde la autoridad está repartida por hombres. Pese a que una parte de ellos nos quiera y nos respete, hay una gran mayoría que defiende su espacio de autoridad y se resiste a compartirlo con las mujeres, más aun en tiempos de crisis como el actual: hemos visto en momentos previos de la historia al sistema social devolviendo, o intentando devolver, a las mujeres a casa.

En el área de las ciencias experimentales ocurre como en todo lo que conocemos como sabiduría: hay mujeres filósofas, historiadoras, sociólogas, bibliotecarias, filólogas, expertas en idiomas, arabistas, medievalistas, como las hay matemáticas, químicas, físicas, médicas, juezas y economistas, entre otras, que conforman esos espacios del saber que se imparte en las instituciones de enseñanza superior. Las universidades son instituciones antiguas que han perpetuado en buena medida la autoridad masculina y el patriarcado. En consecuencia, es muy difícil que se reconozca a las mujeres sus méritos de forma justa. Por eso las mujeres se reconocen entre ellas, y se han apoyado a lo largo de la historia. Conocemos todavía de manera incompleta las aportaciones de las mujeres a la civilización tal como la entendemos hoy. Y aunque la crónica de las ciencias y el saber ha sido escrita a través de los héroes masculinos, sabemos también que las mujeres han participado siempre, pero han sido menos estudiadas y por lo tanto tenemos menos conocimiento de ellas, pero eso no resta certidumbre a su presencia.

Intentamos salvar este problema colaborando con el reconocimiento a nuestras colegas más jóvenes. Para ello es necesario que en los comités donde se toman decisiones, exista un porcentaje razonable de mujeres, que de manera legislada se establece en el 40%, además de la Ley de Igualdad y normas compartidas entre ministerios para ello existen grupos comisionados de mujeres que tratan de vigilar su cumplimiento.

Todos los apoyos que se puedan sumar a la causa del reconocimiento a las mujeres, a las científicas, a las profesionales, a sus capacidades socio-laborales e intelectuales son imprescindibles si queremos construir una sociedad más justa, en la que se reconozca a las mujeres por su valía igual que a los hombres, y se les adjudique la misma autoridad. No se puede caer en el error de pensar que la situación actual, de aparente mejora en lo que se refiere a los derechos de las mujeres, es producto de un incremento lineal del reconocimiento a lo largo de la historia; hubo tiempos en los que las mujeres tuvieron reconocimiento social, como sanadoras, cuidadoras, parteras. Se necesita el apoyo de toda la cultura social y el de las autoridades para no retroceder sino avanzar sobre nuestros pasos.

¿Cuáles son los principales retos y dificultades que tiene que afrontar una científica para desarrollar una carrera en la investigación?

Hay muchos tipos de barreras por superar, estudiar no basta, y destacar como estudiante tampoco. Estas serían condición necesaria pero no suficiente, ya que las carreras profesionales de la gente, también las de los hombres, se desarrollan gracias a los apoyos y las redes, y más en momentos como el presente donde las dificultades son grandes, y adquieren aún más importancia las familias, las mentorías, y las personas que te han introducido en un determinado trabajo.

Hay una dificultad añadida por la expectativa social de que nos ajustemos a unos determinados patrones, que seamos madres, que tengamos familia, que cuidemos de ella y además atendamos a estas responsabilidades adecuadamente. Mientras se adjudica protagonismo a la familia como articuladora de la organización social, se adjudica a las mujeres dentro de esa familia a su vez una responsabilidad que contribuye a apartarnos de la vida profesional. Por lo tanto, se nos está exigiendo mucho más para desempeñar el mismo trabajo que desempeñan los hombres de la misma edad y la misma formación.

En sus trabajos, María Ángeles Durán (socióloga que ha hecho estudios muy influyentes sobre el uso del tiempo y el trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar) muestra que la sociedad está siendo cuidada, de una manera no valorada ni por las autoridades ni por la contabilidad económica, por mujeres, y que tenemos una sociedad basada en la estructura familiar. En esa cultura existe también la ambición profesional e intelectual de las mujeres que merece recibir un mayor apoyo social y político.

En el ámbito de la investigación, las estadísticas y las cifras son claras: las cátedras, las direcciones de los centros, los rectorados, están de forma mayoritaria ocupados por hombres, y aspiramos a que ellos compartan con las mujeres esos espacios de docencia y autoridad académica, lo que nos obliga a negociaciones permanentes desde diversas posiciones. Pese a las normas en vigor y a una conciencia social sobre los sesgos de género en las ciencias, en los espacios académicos, en las universidades y en los centros de investigación, esa discriminación sigue existiendo. Las series históricas son elocuentes: hace décadas que las mujeres se reparten de forma similar entre los estudios de humanidades y sociales y los de ciencias experimentales, pese a lo cual se

mantiene el estereotipo de que las mujeres son de letras y los hombres de ciencias. Los años han pasado y ni el estereotipo ha logrado que las mujeres sean mayoría en las cátedras universitarias de humanidades.

De acuerdo con un estudio realizado en 14 países, la probabilidad de que las estudiantes terminen una licenciatura, una maestría y un doctorado en alguna materia relacionada con la ciencia es del 18%, 8% y 2%, respectivamente, mientras que la probabilidad para los estudiantes masculinos es del 37%, 18% y 6%. ¿Qué medidas cree que deberían adoptarse para aumentar la presencia de mujeres en la ciencia?

Hay muchos centros de enseñanzas medias, educación secundaria y bachillerato que promueven la participación de las chicas en las clases, lo que se puede hacer de muchas formas, pero que de cualquier manera exige fijarse en estas, dándoles voz y expresión, y valor a su trabajo.

Marina Subirats (pionera en estudios sobre educación y género en España), ha escrito cosas preciosas a propósito de hasta qué punto las niñas se reconocen cuando escuchan el masculino en una clase. Hay una serie de normas de apariencia sencilla que se refieren no solo al lenguaje hablado, sino también al corporal y ello exige un esfuerzo en materia educativa, institucional, familiar y de los espacios sociales.

La sociedad está dividida en dos: los cuartos de baño públicos son de dos tipos, uno para chicas y otro para chicos, y así es como la sociedad se organiza. La primera pregunta al nacer es si es niña o niño: una clara señal de identidad que se refleja también en documentos oficiales, donde el sexo y el género son categorías de clasificación. Se trata de dispositivos estructurales muy estables.

No hay una receta concreta, y sí muchas en marcha, cada país ejerce las suyas propias ya que el contexto determina en muchos casos las necesidades. Por ejemplo, en Europa las comunidades árabes mantienen a las mujeres tras un pañuelo, y un debate profundo no debería ser solo si les permitimos o no llevarlo, sino incluir a esas mujeres en negociaciones en las que no se las violente. No existe un dictado de recomendaciones que se pueda ejecutar secuencialmente, hay que estudiar muy bien lo que está sucediendo, y apoyar a las mujeres que sufren circunstancias opresoras –las musulmanas no son las únicas- sin esencialismos.

Las mujeres, a lo largo de la historia, ¿son un excepción en el desarrollo científico y la investigación o son una presencia invisibilizada?

En realidad, mi opinión individual no es importante, pero pertenezco a una comunidad de mujeres y de hombres que llevan muchos años estudiando la historia como disciplina, y en cuanto se las busca, las mujeres aparecen en la historia de las ciencias y de las civilizaciones.

Al comenzar una investigación, lo primero que hay que preguntarse es por qué no hay mujeres en las historias que contamos ¿Dónde están y cómo han resultado invisibles? Montserrat Cabré y Esther Rubio han editado un libro con textos de la escritora y ensayista francesa del siglo XVII Marie de Gournay, quien había hecho una introducción a la obra del filósofo Michel Montaigne que no suele incluirse en las traducciones, en un ejercicio de invisibilidad del trabajo que hizo Gournay. Estamos pendientes de estas omisiones, y las transmitimos a nuestro entorno, a colegas y estudiantes, como muestra del valor de las aportaciones de las mujeres al conocimiento y de sus mecanismos de ocultación.

Como mujeres investigadoras, estudiamos el papel desempeñado por las mujeres que estudiaron e investigaron antes que nosotras. El mundo de mujeres al que pertenecemos hace visible el papel que las mujeres juegan en la cultura y en la sociedad, el que en su día tuvieron nuestras madres, abuelas y tatarabuelas. Como comunidad, preguntamos, leemos, entramos en las librerías en busca de autoras. Y comprobamos que en el mundo de las ciencias, como en el resto de ámbitos, las mujeres no obtienen el protagonismo y el reconocimiento social que su trabajo merece. El protagonismo actual de las ciencias como articuladoras en la toma de decisiones políticas -el saber especialista legitima las decisiones de la política pública y muchas otras-, contribuye a que sigamos estudiando las aportaciones de las mujeres en ese ámbito y nos preguntemos por la infravaloración sistemática de su trabajo.

Una minoría de mujeres dirige equipos investigadores, científicos y académicos; pocas son promovidas a puestos de más responsabilidad y de mayor autoridad, y esas son algunas de las discriminaciones que estamos intentando salvar, al procurar que se cumplan las normas ya existentes al completo, la Ley y los planes de igualdad, mientras intentamos participar con una cultura sin discriminación de género en la vida cotidiana.

ACTIVIDADES PARA CONMEMORAR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Declaración del Consejo de Ministros con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer

El pasado 4 de marzo el Consejo de Ministros, a propuesta de los ministros de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de Asuntos Exteriores, aprobó una [declaración institucional](#) con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Con ella se reafirma el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se reconoce el trabajo que muchas mujeres, de forma individual y colectiva, han realizado en la lucha para alcanzar en España la igualdad ante la ley y la eliminación de las distintas formas de discriminación que les impide el ejercicio pleno de sus derechos.

La igualdad constituye hoy, un principio rector de la actuación de la Administración Pública en el objetivo de luchar contra la desigualdad, fomentar el empoderamiento de las mujeres y erradicar la violencia de género.

Concurso de diseño gráfico, “Diseñando la Igualdad, 2016”

Para la realización del cartel conmemorativo del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2016, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades convocó el Concurso Nacional de diseño gráfico, “Diseñando la Igualdad, 2016” ([BOE núm. 289, de 3 de diciembre](#)), dirigido a personas matriculadas en el curso 2015/2016 en centros de formación de las áreas de Diseño Gráfico, Publicidad, Comunicación Audiovisual y Bellas Artes.

El jurado ha estado presidido por la directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rosa Urbón Izquierdo, y el fallo se comunicó el pasado 2 de febrero, teniendo en cuenta las 206 obras presentadas, resultando ganadora la obra “Singularmente Iguales”, de Irene Guim Fornells con un premio de 3.500€.



Además del primer premio del certamen, se han concedido dos accésit a los carteles “Construyendo la Igualdad” de Daniel Cardona Pla, y “¿Mismo esfuerzo, misma recompensa?”, de José Antonio Arreza Pérez, cada uno de ellos dotado con 600€.

Los carteles presentados a concurso debían “enviar un mensaje positivo sobre la participación activa de las mujeres en la sociedad, contribuir a visibilizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e impulsar acciones de lucha contra la desigualdad de género”.

12ª edición del Festival “Ellas Crean”

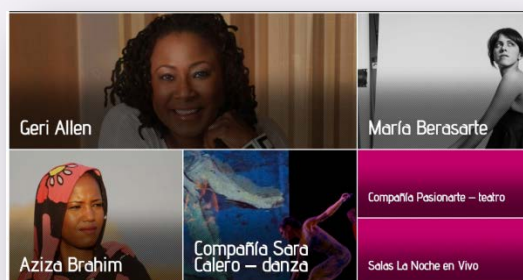


Un año más y con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, junto al Centro Cultural Conde Duque y la colaboración de la Comunidad Autónoma de Madrid, organizan el festival “Ellas Crean” que se celebrará del 1 de marzo al 12 de abril.








Este certamen reivindica el papel de las mujeres en la cultura a través de un programa lleno de música, danza, teatro, cine y exposiciones, donde se reúnen más de un centenar de grandes artistas y creadoras noveles, tanto nacionales como internacionales.






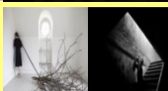






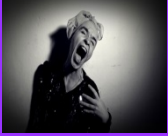


Para su decimosegunda edición este encuentro multicultural cuenta con la presencia de artistas como Geri Allen, Aziza Brahim, Paloma Pedrero, María Caudevilla, Sara Calero, Belén Maya, Elena Medel y Monika Zgustova entre muchas otras grandes figuras, que llenarán la ciudad de Madrid de cultura.

A continuación se incluye la agenda con todas las actividades programadas para la conmemoración de este día. Al pinchar se accede a información ampliada del evento.



MARZO 2016 ELLAS CREAN

Música		Cine		Debates	
Teatro		Poesía/Literatura			
Danza		Exposiciones			

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
	1  	2 	3 	4  	5  	6
7 	8  	9 	10	11      	12 	13 
14  	15  	16  	17  	18  	19	20 
21	22	23	24	25	26	27
28	29 	30 	31  			

ABRIL 2016 ELLAS CREAN

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
				1 	2 	3
4 	5 	6	7	8	9	10
11	12 	13	14	15 	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Además de las actividades que se indican en el calendario, la asociación de salas de conciertos y espectáculos de Madrid mantiene una agenda variada para conmemorar el Día Internacional de la Mujer durante los meses de marzo y abril, así como varios museos y otras instituciones.

Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) - Conferencia "Igualdad de género y deporte: hacia la igualdad de condiciones para las mujeres"

El deporte se asocia tradicionalmente con características "masculinas", como fuerza física y resistencia, velocidad, y un espíritu de confrontación altamente competitivo a veces.

Tradicionalmente, ha sido un sector dominado por los hombres, tanto en términos de participación como en términos de gobernabilidad.

A nivel mundial, las tasas de participación de las mujeres en las actividades deportivas son todavía muy bajas. Las cifras hablan por sí solas. En las federaciones deportivas nacionales de toda la UE, las mujeres ocupan sólo el 14% de los puestos de toma de decisiones, tales como pertenecer a la junta, secretarías generales y/o vicepresidencias. Sólo el 5% de las presidencias están ocupadas por mujeres. Las estimaciones de la UE también muestran que sólo hay entre un 20% y un 30% de entrenadoras deportivas en Europa.



Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y los Juegos Olímpicos y Paralímpicos Río 2016, el EIGE se centra en la **igualdad de género en el deporte**, organizando esta conferencia en cooperación con el Comité Olímpico de Lituania, el Consejo Nórdico de Ministros y las embajadas nórdicas en Vilnius.

A este evento acudirá una representación de la Comisión Europea, la comunidad internacional en Vilnius, federaciones deportivas, personalidades políticas, organizaciones de igualdad de género, representación de los medios, así como atletas internacionales y locales.

Parlamento Europeo: Refugiadas y solicitantes de asilo en la UE

Las mujeres y las niñas son las más vulnerables de cuantas personas llegan a Europa en busca de refugio ante la situación de guerra, las violaciones de los derechos humanos y las privaciones que suceden en sus lugares de origen.

La Eurocámara propone que este año, el 8 de marzo se centre en las refugiadas, ya que estas mujeres y niñas suelen sufrir

discriminación en sus propios países y violencia (entre otras cuestiones son usadas como armas de guerra, víctimas de mutilación genital, matrimonios forzados,...) y en su camino hacia, y a través de Europa vuelven a ser, en muchos casos, víctimas de traficantes, de, prostitución y de, explotación sexual.

El Parlamento Europeo debate y vota el 8 de marzo el informe Honeyball sobre la situación de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo en la UE, en el que eurodiputados y eurodiputadas piden que los Estados miembros adopten directrices de género relativas a la política sobre migración y asilo. Este informe defiende que son necesarias nuevas medidas que faciliten el acceso de las mujeres a asesoramiento jurídico, y concedan el derecho a entrevistadoras e intérpretes de su mismo sexo. En este documento se reclama que los centros de acogida incluyan, instalaciones para dormir y asearse separadas por sexos, acceso a atención sanitaria y ayuda en casos de traumas.



La eurodiputada laborista británica Mary Honeyball (autora del mencionado informe) y la fotógrafa francesa Marie Dorigny son entrevistadas para hablar de esta materia. Para leer la entrevista [pinche aquí](#).

ONU MUJERES - Por un planeta 50-50 en 2030

En 1995, 189 Estados Miembros aprobaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la hoja de ruta clara de alcanzar la igualdad de género, y el empoderamiento de las mujeres, en lo que supuso una serie de compromisos sin precedentes, y con una asistencia también inusitada hasta el momento, con más de 30.000 personas en el foro de organizaciones no gubernamentales de Huariou.

Más de 20 años después del compromiso de Beijing ningún país ha conseguido eliminar totalmente la brecha de género. Mujeres y niñas se han convertido en una urgencia real, con visibilidad y poder mediático, y cada vez son más los gobiernos y sociedades civiles que se hacen eco de la necesidad de conformar una sociedad igualitaria como objetivo en sí, pero además, como medio para alcanzar el resto de objetivos de la agenda internacional.

Naciones Unidas, como organización promotora del día Internacional de la Mujer, y a través de su entidad ONU Mujeres, desarrolla la campaña “**50-50 en 2030**”,



con el objetivo de poner fin a la desigualdad de género, y enfocando los esfuerzos de manera transversal a la política, desde el apartado legislativo, hasta la inversión económica.

Asimismo, se centrará en nuevos compromisos de los gobiernos bajo la iniciativa “**Demos el paso**” de ONU

Mujeres y otros compromisos existentes en materia de igualdad de género.

A pesar del trabajo que queda por completar, hay mucho trayecto ya recorrido, y este es el momento de convertir los idealismos, en objetivos realistas: **50-50 en 2030**.

UNESCO – Lanzamiento del eAtlas de Desigualdad de Género en la Educación

Aprovechando la conmemoración de este día, el Instituto de Estadística de la UNESCO lanza un nuevo eAtlas de desigualdad de género en la educación.

Con esta herramienta se puede ver como las niñas tienen el doble de posibilidades que los niños de ser excluidas de la enseñanza por una única cuestión: ser mujeres. Casi 16 millones de niñas con edades comprendidas entre 6 y 11 años no tendrán la oportunidad de aprender a leer o escribir en la escuela primaria nunca, en comparación con los cerca de 8 millones de niños a los que les sucederá lo mismo si las tendencias actuales continúan.

Los eAtlas de las desigualdades de género en la educación muestran las brechas de género de la educación primaria a la educación terciaria y para ello utilizan los últimos datos disponibles del Instituto de Estadística de la UNESCO.

Con cerca de 100 mapas interactivos y gráficos, el eAtlas muestra los itinerarios educativos de los niños y niñas en más de 200 países y territorios.



OIT - Alcanzar la igualdad para 2030: el futuro ya está aquí

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se suma a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer organizando una mesa redonda de alto nivel para hablar de los desafíos y las oportunidades en materia de igualdad de género planteados en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, adoptada recientemente.

La discusión se centrará en la transformación necesaria, justa y duradera que debe producirse en el mundo del trabajo respecto a la igualdad de género.

En la mesa redonda se debatirá acerca de los cambios necesarios para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y a alcanzar, de aquí al año 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres.

Además, el 8 de marzo la OIT publica un nuevo informe titulado “Mujeres en el trabajo: Tendencias 2016”, que presenta los datos más recientes sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral, examina los factores subyacentes a estas tendencias y analiza las políticas que impulsan el cambio transformador.

Actividades de la Red DIE

Muchas de las empresas y otras entidades de la Red DIE (Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”) conmemoran, como viene siendo habitual, el Día Internacional de la Mujer con diversas actividades.

Todas estas actuaciones van a ser recopiladas en el documento *Las empresas con distintivo Igualdad en la Empresa y la conmemoración del 8 de marzo* que estará disponible a lo largo del día de hoy en la web www.igualdadenlaempresa.es.

Empresas y entidades, de diferentes tamaños y sectores, comparten su compromiso con la igualdad de oportunidades promoviendo acciones de sensibilización a través de sus revistas corporativas, páginas webs, redes sociales, cartelería, correo electrónico..., organizando y participando en conferencias, talleres, jornadas, video-fórum..., elaborando diversos materiales de difusión: vídeos, carteles, presentaciones, notas de prensa..., sumándose a campañas promovidas por instituciones como ONU Mujeres.

En el citado documento, se recogen con detalle las actuaciones que las siguientes entidades ponen en marcha para celebrar este día:

- AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE EMPRESA MIXTA
- ARADA INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL, S.L.
- BANCO POPULAR
- CCOO REGIÓN DE MURCIA
- EMC COMPUTER SYSTEMS SPAIN, S.A.U.
- EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA)
- FCC INDUSTRIAL E INFRAESTRUCTURAS ENERGÉTICAS, S.A.U.
- GRUPO RENAULT
- HENKEL IBÉRICA, S.A.
- HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ, S.A.
- ILUNIÓN Y FUNDACIÓN ONCE
- INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES, S.A. (IBM)
- MARODRI, S.L.
- MUTUA MONTAÑESA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº7
- PEUGEOT CITRÖEN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.U.
- REPSOL, SA
- SOEMCA EMPLEO S.L.
- ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- ASOCIACION DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS
- BORGES
- DR. FRANZ SCHNEIDER, S.A.U.
- ENAGÁS
- ERNST & YOUNG ABOGADOS, S.L.P., ERNST & YOUNG SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L. Y ERNST & YOUNG, S.L.
- GRUPO LECHE PASCUAL
- GRUPO SADA (SADA P.A. CASTILLA-GALICIA, S. A. Y SADA P.A. VALENCIA, S. A.)
- HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.
- IBERMUTUAMUR
- INSTITUT CATALÁ D’ONCOLOGIA (ICO)
- MAHOU - SAN MIGUEL
- METRO BILBAO
- MUTUALIA, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 2 (MUACSS Nº 2)
- REALE SEGUROS GENERALES
- S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.
- VERDIMED S.A.U.



igualdadenlaempresa.es