

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Razón de Género en la Experiencia Europea

Sergio Quiñones Infante*

Un tema recurrente en el mundo del Derecho Laboral es el de la igualdad de oportunidades. Muchas veces confundimos este término con el sentido lato de igualdad, mientras que muchas otras, esta acepción termina confundiendo con otras formas de igualdad lo cual lleva a interpretarse de manera distinta.

En las siguientes líneas, el autor desarrolla, mediante un análisis crítico, la evolución y alcances de aquello que constituye la igualdad de oportunidades, partiendo de una diferencia clara entre la igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades, centrando su análisis en la razón de género. Termina con la evolución y actual aplicación de lo descrito en el sistema español.

1. Introducción

En un contexto de implementación de políticas públicas para la inclusión social, como es actualmente el caso peruano, la igualdad de oportunidades cobra una renovada y particular relevancia en la agenda del Estado. Ciertamente, la igualdad de oportunidades constituye una condición de partida necesaria para alcanzar el objetivo de la inclusión social, más aun cuando se trata de favorecer el acceso al empleo para sectores vulnerables de la población.

Ahora bien, la atención que ponemos hacia la experiencia europea en la materia obedece a que la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, con particular énfasis en el ámbito del empleo, es desde hace más de tres décadas un objetivo prioritario tanto de la Unión Europea como del Estado español, nuestro referente más inmediato en la zona.

En efecto, ejemplo de ello podemos encontrarlo en la Estrategia Europea de Empleo adoptada en el año 1997, que incluye como uno de sus pilares a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo; así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que supone un nuevo impulso en España a un viejo anhelo: la igualdad de oportunidades por razón de género.

En tal sentido, el objeto del presente artículo es analizar el acervo comunitario en la materia y cómo éste ha sido incorporado a las políticas públicas para la igualdad entre géneros que se han desarrollado en España en las últimas décadas; ello con miras a extraer, a partir de la experiencia europea, algunas lecciones que puedan resultar aplicables a nuestro país.

2. Marco Teórico Preliminar

La igualdad es un concepto cuyo análisis admite variadas dimensiones; la lógica, la filosófica o la socioeconómica son algunas de ellas. Conscientes, pues, de la amplitud teórica con la que puede abordarse el estudio de la igualdad, pero también de los límites a la extensión del presente artículo, nos referiremos en los párrafos siguientes únicamente a la que podemos denominar la dimensión jurídica de la igualdad.

Tradicionalmente, la literatura especializada le ha atribuido a dicha dimensión un triple alcance: se trata de un principio rector del orden constitucional, de un derecho fundamental de la persona y de un valor inspirador del ordenamiento normativo.

En efecto, Francisco Eguiguren¹ -por ejemplo- ha señalado que, desde la perspectiva constitucional, la igualdad debe ser analizada en dos esferas: como un principio rector del Estado Democrático de Derecho y como un derecho fundamental subjetivo, individualmente exigible.

En la misma línea, Antonio Pérez Luño ha postulado también que la igualdad -como principio- constituye un fin perseguible por la sociedad a la par que una exigencia en el proceso de creación y contenido de la norma jurídica. En lo relativo a su carácter subjetivo, el citado autor ha señalado que "como cualquier derecho fundamental, el referido a la igualdad, tiende a asegurar un determinado status subjetivo, es decir, una determinada esfera de intereses de los ciudadanos, aquí concretado en la garantía de paridad de trato y la consiguiente prohibición de una serie -no cerrada, ni exhaustiva- de discriminaciones"².

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Abogado por la PUCP y Magíster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona.

1 EGUIGUREN, F. 1997. Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. En: *Ius et Veritas* N° 15.

2 PÉREZ LUÑO, A. 2005. Dimensiones de la igualdad. Madrid: Dykinson, p.97.

Adicionalmente, los autores antes referidos reconocen un tercer alcance jurídico de la igualdad: la igualdad como valor. En tal calidad, la igualdad actuaría como un criterio para evaluar las actuaciones públicas y ordenar la convivencia en sociedad, supondría entonces “el contexto axiológico fundamentador o básico para la interpretación de todo el ordenamiento jurídico (...) y el criterio para medir la legitimidad de las diversas manifestaciones del sistema de legalidad”³.

Ahora bien, en sus tres alcances, la dimensión jurídica de la igualdad ha evolucionado conforme a las transformaciones que se han sucedido en la noción misma de Estado.

“(...) la ‘igualdad de oportunidades’ cambia el enfoque hacia una perspectiva material o sustancial, en la que se admite la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinado colectivos.”

De este modo, con el nacimiento del Estado burgués liberal tras el triunfo de la revolución francesa, a fines del siglo XVIII, la igualdad fue inicialmente concebida como una garantía a favor de los ciudadanos frente a la actuación vertical del Estado en sus diversas facetas, ya sea legislando, administrando o juzgando.

Dicha garantía suponía un conjunto de manifestaciones concretas y exigencias de actuación comprendidas en la denominada “igualdad ante la ley”, que han sido sintetizadas en los dos componentes básicos que se le atribuyen normalmente: la igualdad en la producción de la norma y la igualdad en la aplicación de la norma. Se trata, pues, de una igualdad formal, “por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual”⁴.

Luego, con el desarrollo del Estado Social de Derecho, la igualdad fue concebida también como una norma que debía ser observada por los particulares en sus distintas actuaciones, con especial incidencia en aquellos ámbitos en donde se reproducían relaciones de poder-subordinación, como es el del empleo. De ahí surge el concepto de “igualdad de trato”, como una segunda fase en la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad.

Nótese que aun cuando se trata de una evolución que podríamos calificar de cualitativa, en la medida que la dimensión jurídica de la igualdad se expande y vincula ya no solo al Estado sino también a la autonomía privada, debe resaltarse que tanto la “igualdad ante la ley” como

la “igualdad de trato” mantienen un enfoque formal que “no pretende modificar la realidad sino incidir sobre la regulación de los comportamientos que se producen en aquella”⁵.

Finalmente, en la última etapa en la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad nos encontramos con un cambio en el enfoque. Se trata de la más reciente noción de “igualdad de oportunidades”, en la que prima la idea de revertir situaciones de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos, aun cuando dicha desigualdad ya esté legalmente -formalmente-proscrita. En este último caso, la actuación del Estado adopta la forma de acciones positivas.

En efecto, como señala Neves, se trata de verificar si los diversos colectivos de la sociedad tienen en los hechos las mismas oportunidades para disfrutar de beneficios y derechos. De este modo, si la respuesta fuera negativa, el Estado puede llevar a cabo una política de igualación efectiva en favor de los colectivos disminuidos a través de las llamadas acciones positivas, las que no se consideran discriminatorias en tanto su objetivo final concuerda con el de un Estado Social de Derecho, esto es, la igualdad sustancial⁶.

En suma, la “igualdad ante la ley” mantiene un enfoque formal sobre las relaciones jurídicas y supone un mandato para que el Estado respete dicha igualdad en todas sus actuaciones, tanto al producir como al aplicar la norma. Por su parte, la “igualdad de trato”, manteniendo aún un enfoque formal, se dirige hacia los particulares y les impone la obligación de respetar el mandato de igualdad en las diversas actuaciones que su autonomía privada les permita (acceso a bienes o servicios, contratación en el empleo, pago de remuneraciones, entre otras).

Finalmente, la “igualdad de oportunidades” cambia el enfoque hacia una perspectiva material o sustancial, en la que se admite la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinado colectivos.

Precisamente, en lo que se refiere al colectivo femenino, debemos resaltar que históricamente se ha cimentado un escenario de desigualdad que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación de las mujeres al mercado laboral y cuyo “origen tiene que ver con la división sexual del trabajo y con el patriarcado, tal como hoy se expresan en una sociedad de capitalismo avanzado”⁷.

Efectivamente, según lo evidencia la literatura especializada⁸, el resultado de dicho “escenario de desigualdad” es que la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones son características esenciales del empleo femenino.

3 Ibid., p.85.

4 EGUIGUREN, F. Óp. Cit., p.65.

5 NEVES, J. 2009. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP, p.109.

6 Ibid.

7 CARRASQUER, P. 1997. Jóvenes, empleo y desigualdades de género. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 11, p.60.

8 Sobre el tema en particular se puede consultar: BALLESTEROS, E. 2010. Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 28, N° 1; CARRASQUER, P. Óp. Cit.; GÓMEZ, C. 2001. Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Papers 63/64; y POVEDA, M. 2006. «Los lunes al sol» o «Los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol.24, N° 2.

En definitiva, los efectos perjudiciales que genera la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones en el empleo femenino (altas tasas de temporalidad y tiempo parcial, bajos salarios y baja calidad del empleo, trayectorias interrumpidas para asumir labores reproductivas, niveles de desempleo mayores que los hombres, ente otros) configuran una desigualdad de partida que debe ser corregida por el principio de igualdad de oportunidades a través de las acciones positivas.

Ciertamente, como la propia Organización Internacional del Trabajo señala, la acción positiva (o acción afirmativa) en el ámbito del género comprende medidas especiales, por lo general, provisionales, para subsanar los efectos perjudiciales de una discriminación pasada o continua, estableciendo en los hechos la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres⁹.

Se trata, pues, de medidas destinadas a un colectivo particular (el femenino) que “pretenden eliminar y prevenir la discriminación y compensar las desventajas provocadas por actitudes, conductas y estructuras vigentes basadas en estereotipos sobre la distribución de los cometidos sociales de un sexo y del otro. (...) Este tipo de medidas son necesarias para que todas las personas tengan las mismas posibilidades y están encaminadas a solucionar desigualdades socioeconómicas históricamente arraigadas por una larga tradición de opresión de un grupo por otro”¹⁰.

En suma, como señala Marina Subirats “es cierto que hemos superado la etapa en la que la desigualdad de las mujeres ante el mercado de trabajo era de origen legislativo, pero no es menos cierto que persisten obstáculos de tipo cultural y social que se traducen en unas cifras de actividad laboral y desempleo de las mujeres que distan mucho de ser igualitarias a las de los hombres. El objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo debe dirigirse a la superación de este tipo de obstáculos con el fin de convertir esa igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres”¹¹.

Es, pues, desde esta perspectiva acerca de lo que debe constituir el objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género, que analizaremos en los apartados siguientes el acervo comunitario sobre el particular y la manera cómo ha sido incorporado a las políticas públicas españolas.

3. Configuración y Contenido en el Acervo Comunitario

a) Marco Normativo y Jurisprudencia Relevante

La igualdad por razón de género se incorpora por primera vez en el Derecho comunitario “cuando el Tratado de Roma incluye en su artículo 119 el deber

de cada Estado miembro a garantizar la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Mandato que (...) culminaría en el reconocimiento del derecho a la igualdad en todos los ámbitos de las relaciones de género”¹².

En efecto, aunque originariamente no se recogió el principio de igualdad entre hombres y mujeres con carácter genérico, sino tan solo en el ámbito del salario, progresivamente dicho principio se fue extendiendo a otras parcelas de la vida en sociedad debido a la importante labor del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, al desarrollo del Derecho derivado y a las sucesivas modificaciones en el contenido de los Tratados¹³.

Actualmente, las referencias normativas a nivel europeo más relevantes las encontramos en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (ambos en sus versiones consolidadas a partir de la entrada en vigencia del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Sin ánimo exhaustivo, podemos referirnos a los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea. En el primero de ellos se declara la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores en los que se fundamenta la Unión Europea (en adelante, “UE”) y que son compartidos por todos los Estados miembros; en el segundo se señala que la UE combatirá la exclusión social y la discriminación, y fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el artículo 153 establece que la UE apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Para ello, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

Por último, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala explícitamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución; y -lo que resulta de suma relevancia- que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

En lo relativo a las directivas a las que hace mención el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cabe mencionar tres en materia de igualdad por razón de género: la Directiva 2000/78/CE, de 27

9 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2008. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

10 Ibid., p.20.

11 SUBIRATS, M. 1995. La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 6, p.14.

12 BALLESTEROS, E. Óp. Cit., p.134.

13 NAVARRO, F.; RODRÍGUEZ-PINERO, M y GÓMEZ, J. (Directores). 2011. Manual de Derecho Social de la Unión Europea. Madrid: Tecnos, pp.229-230.

de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; y la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹⁴.

Ahora bien, sobre la base del marco normativo -originario y derivado- antes comentado, se entiende que el principio de igualdad en el empleo por razón de género "supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en los sectores público o privado, en lo que se refiere al acceso al empleo (...), a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo"¹⁵.

No obstante, la regla antes enunciada admite ciertas excepciones previstas en los propios instrumentos normativos y ampliamente desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, "TJCE") -desde 2009 denominado "Tribunal de Justicia de la Unión Europea"-.

Ciertamente, una de las excepciones previstas en el artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE es la denominada "cualificación profesional de buena fe"; esto es, que los Estados miembros de la UE podrían admitir una diferencia de trato basada en el sexo en lo que respecta al acceso al empleo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con relación a la primera justificación, el TJCE admitió la exclusión de las mujeres en ciertas unidades operativas de las fuerzas armadas destinadas a intervenir en primera línea (Sentencia TJCE 26/10/1999, 250 -Sirdar-); en cuanto a la segunda, se ha admitido también la reserva a favor de los hombres de empleos como personal de vigilancia de prisiones de hombres y a favor de las mujeres en el caso de prisiones de mujeres (Sentencia TJCE 30/06/1988, 184 -Comisión/Francia-)¹⁶.

Adicionalmente, el artículo 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el artículo 3 de la ya citada Directiva 2006/54/CE admiten que los Estados miembros establezcan medidas de acción positiva con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

Sobre el particular, el TJCE ha evaluado en diversas sentencias la licitud o no de ciertas medidas de acción

positiva, como es el caso concreto de las reservas de cuota a favor del sexo menos representado (Sentencias TJCE 17/10/1995, 172 -Kalanke-; 11/11/1997, 236 -Marshall-; 28/03/2000, 56 -Badeck-; y 06/07/2000, 166 -Abrahansson-).

A partir de la jurisprudencia citada, cabe afirmar que las cláusulas de reserva de cuota a favor del sexo menos representado son admisibles "siempre y cuando el acceso o la promoción de aquél no derive única, automática y exclusivamente de su pertenencia a dicho sexo"¹⁷. Vale decir, la validez de las cláusulas en cuestión presupondría la igualdad o paridad de méritos de ambos sexos, para luego favorecer al menos representado.

Para concluir, nos parece interesante destacar que otras sentencias han extendido a favor de los hombres ciertas medidas pensadas en un inicio en beneficio de la mujer, como es el caso de un trabajador viudo y con hijos a su cargo a quien se le aplicó la excepción al límite de edad para acceder a la función pública prevista para las mujeres (Sentencia TJCE 30/09/2004, 270 -Briheche-), o considerar discriminatorio el otorgamiento de ventajas fiscales a las indemnizaciones por cese voluntario de los hombres mayores de 55 años cuando a las mujeres se les exigía ser mayores de 50 años (Sentencia TJCE 21/07/2005, 252 -Vergani-)¹⁸.

b) La Estrategia Europea de Empleo y Actuaciones políticas Complementarias

Como fue señalado en el apartado anterior, desde la entrada en vigencia del Tratado de Roma, a fines de la década de 1950, el pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos constantes de la UE.

Dicha orientación hacia el pleno empleo se consolida en 1997 con la aprobación de la Estrategia Europea de Empleo (en adelante, "EEE")¹⁹. En efecto, a raíz de la introducción del nuevo Título VIII sobre el Empleo en el Tratado de Ámsterdam de 1997, el Consejo Europeo adoptó la EEE en la cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de dicho año, a fin de coordinar las políticas nacionales en la materia.

La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los Planes Nacionales de Acción por el Empleo elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de la UE a estos últimos.

Se dirige en particular a que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: (i) la "empleabilidad", como mecanismo de lucha contra el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes; (ii) el fomento del espíritu empresarial, a través de normas claras, estables

14 Ibid., p.233-234.

15 Ibid., p.247.

16 Ibid., p.248.

17 Ibid., p.250.

18 Loc. Cit.

19 Las referencias que a continuación se realizan en torno a la EEE tienen como fuente la web oficial de la UE: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_es.htm

y fiables para la creación y la gestión de empresas y la simplificación de las obligaciones administrativas para las pequeñas y medianas empresas; (iii) la adaptabilidad de las empresas a través de la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo; y, (iv) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Finalmente, en la década reciente la EEE se ha consolidado como un elemento clave para la consecución de los objetivos pactados en la Estrategia de Lisboa para el 2010²⁰, inicialmente, y en la Estrategia “Europa 2020”²¹, con posterioridad.

Así, pese a que la integración europea ha sido primordialmente un proyecto de construcción de un mercado común que ha eludido la creación de una política social y de empleo con carácter vinculante²², la EEE termina constituyendo un marco político de referencia que establece pilares y objetivos alineados hacia el Modelo Social Europeo al que se aspira.

En nuestra opinión, de lo antes dicho se desprende que, si bien la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género se entiende como un valor en sí mismo, este concepto termina insertándose en la EEE como un “instrumento” para conseguir una serie de objetivos comunitarios considerados “mayores”.

Efectivamente, si nos remitimos a las “Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2008-2010”, aprobadas mediante la Decisión del Consejo N° 2008/618/CE, de 15 de julio de 2008, observaremos que tienen como objetivo general el que los Estados miembros favorezcan de manera equilibrada: (i) el pleno empleo y la reducción del desempleo y la inactividad; (ii) la mejora de la calidad y la productividad del trabajo; y, (iii) la cohesión económica, social y territorial; para lo cual la igualdad de oportunidades por razón de género y la lucha contra la discriminación en el mercado laboral resultan esenciales.

A mayor abundamiento, la Orientación N° 17 -referida a la aplicación de políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial- propone como objetivo lograr en la UE una tasa general de empleo del 70 %, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 % y una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores de edad avanzada (55 a 64 años), así como reducir el desempleo y la inactividad.

Por su parte, la Orientación N° 18 -relativa a promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida- propone una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración.

Se trata, en definitiva, de elevar los niveles de empleo en la UE, en tanto ello constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorezcan la integración social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad.

Ahora bien, de modo paralelo a la puesta en marcha de la EEE y de las Orientaciones antes comentadas, se ha implementado en los últimos años un conjunto de actuaciones políticas complementarias que terminan configurando también el contenido y alcances de la igualdad por razón de género desde la perspectiva europea.

En el año 2005, por ejemplo, “La Agenda Social” propuso una serie de acciones clave en torno a dos ejes prioritarios para los objetivos estratégicos de la Comisión Europea en el período 2005-2009: (i) el pleno empleo -objetivo de prosperidad-; y, (ii) la igualdad de oportunidades y la inclusión -objetivo de solidaridad-²³.

Con relación a este último, se planteó que si bien la UE había sido pionera en impulsar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres y en alcanzar logros significativos en este ámbito, seguían existiendo graves desigualdades en lo que se refiere, sobre todo, a salarios, acceso y participación de la mujer en el mercado de trabajo, formación profesional, así como promoción a puestos de dirección.

En atención a ello, se propuso la creación de un “Instituto Europeo del Género” con el objetivo de que sirva de fuente para recabar información e intercambiar buenas prácticas entre los Estados miembros que estén relacionadas con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y su integración en las políticas comunitarias²⁴.

Posteriormente, en el Informe de la Comisión Europea sobre el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres del año 2009, se señaló que “el empleo femenino ha sido una importante fuerza impulsora del mercado laboral de la UE desde que se lanzó la estrategia de Lisboa. (...) Las políticas de igualdad entre sexos han demostrado ser respuestas eficaces a estos retos, y los Estados miembros deben seguir invirtiendo en un mejor uso de las cualificaciones y los recursos tanto de las mujeres como de los hombres, incluido el refuerzo de la dimensión de género en las políticas de flexiguridad”²⁵.

En tal sentido, se plantearon como retos y orientaciones estratégicas las siguientes: (i) fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres; (ii) enfrentar los estereotipos sexistas para permitir que las mujeres y los hombres puedan aprovechar al máximo sus capacidades; (iii) fomentar un acceso equitativo de las mujeres y los

20 Convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

21 Convertir a Europa en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

22 HYMAN, R. 2001. La rigidez flexible: ¿un modelo para una Europa social? Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 19.

23 Comunicación de la Comisión Europea sobre la Agenda Social. COM (2005)33 final, p. 3.

24 El “Instituto Europeo de la Igualdad de Género” se creó el 20 de diciembre de 2006 mediante el Reglamento (CE) N° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo.

25 Comunicación de la Comisión Europea sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres-2009. COM (2009)77 final, p.8.

hombres a los puestos decisorios; y, (iv) crear una mayor conciencia y comprensión de la igualdad entre sexos.

Tal como fue señalado en el caso de la EEE y de las “Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2008-2010”, aquí se resalta también la importancia que adquiere la igualdad por razón de género para el crecimiento, el pleno empleo y la cohesión social en el conjunto de Estados miembros de la UE.

Resulta de suma importancia referirnos adicionalmente a la “Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015”²⁶, en la que se establecieron acciones para estimular el cambio y obtener progresos relevantes en cinco áreas clave: (i) independencia económica; (ii) salario igual por trabajo de igual valor; (iii) igualdad en la toma de decisiones; (iv) fin de la violencia sexista; y, (v) política exterior.

Sobre el primer asunto, la Comisión Europea se compromete a supervisar las políticas adoptadas en los Estados miembros para reforzar la igualdad en el mercado de trabajo e impulsar la integración social de las mujeres; a la vez, busca promover el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres y evaluar las disparidades persistentes en relación con los permisos por motivos familiares y la oferta de guarderías.

En cuanto a la segunda área de actuación, nos parece relevante destacar que se propone analizar maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada, así como fomentar que las mujeres se incorporen a profesiones no tradicionales, por ejemplo en sectores ecológicos e innovadores.

A fin de promover la igualdad en la toma de decisiones se busca supervisar el cumplimiento del objetivo que se fijó la UE en 2005 de que el 25 % de los puestos directivos en el sector público de la investigación estuviera ocupado por mujeres, e incentivar una mayor participación de la mujer como candidatas en las elecciones al Parlamento Europeo.

En el caso de la violencia sexista, la Comisión Europea adoptará una estrategia a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y velará por que la legislación en materia de asilo tenga en consideración la igualdad entre los sexos; mientras que en el caso de la política exterior, se dispuso que “los países candidatos deben asumir íntegramente el principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres. Controlar la transposición, la aplicación y el cumplimiento de la legislación de la UE en este campo sigue siendo una prioridad del proceso de ampliación, que cuenta con apoyo financiero de la UE”²⁷.

Finalmente, el pasado 7 de marzo de 2011, el Consejo de la Unión Europea adoptó el “Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020”²⁸, en el que se reconoce

que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la UE y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.

En tal sentido, el Pacto en cuestión busca integrar estrechamente la “Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015”, ya comentada, y la Estrategia “Europa 2020” con la finalidad de alcanzar los siguientes objetivos particulares: (i) reducir las desigualdades por razón de género en los ámbitos del empleo -incluidas las diferencias salariales- y de la protección social, con especial incidencia en la educación y el fomento de la inclusión social; (ii) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y, (iii) combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con el objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos.

4. Políticas Públicas en España

a) Los Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

En el ordenamiento jurídico interno, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Ahora bien, tras la aprobación de la Constitución en 1978 se efectuaron grandes esfuerzos para adaptar el ordenamiento jurídico español al principio de igualdad por razón de sexo, aunque las mejoras legislativas que se introdujeron se revelaron prontamente insuficientes para la consecución de una efectiva igualdad de oportunidades, sea a nivel general como en el mercado de trabajo en particular²⁹.

Constatada, pues, la insuficiencia de un enfoque legislativo formal, se hizo necesaria la aplicación de políticas para la igualdad de oportunidades, cuyo inicio en España suele ubicarse en el año 1983, con la creación del Instituto de la Mujer. Así, desde su creación, y hasta la entrada en vigencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, “LO 3/2007”), se han ejecutado cuatro Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante, “PIOMH”).

El primer PIOMH, con un periodo de vigencia comprendido entre 1988 y 1990, “supuso un compromiso institucional de los diferentes departamentos competentes para el desarrollo de los objetivos y las actuaciones recogidas en el citado Plan, de tal manera que representa dentro

26 Comunicación de la Comisión Europea sobre la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. COM (2010)491 final.

27 Ibid., p.9.

28 Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).

29 SUBIRATS, M. Op. Cit.

de la política española, la primera iniciativa integrada, encaminada a crear una red institucional en materia de igualdad de oportunidades, coordinando a todos aquellos organismos competentes en las diferentes áreas de actuación³⁰.

El objetivo básico del primer PIOMH fue asegurar la coherencia de las disposiciones legales vigentes -especialmente en materia civil, laboral y penal- con el texto constitucional en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Adicionalmente, se puso en marcha una serie de programas y actuaciones dirigidas a la generación de empleo, la formación profesional y la educación, "con el objetivo de fomentar el empleo de la mujer y mejorar su situación en el mercado de trabajo"³¹.

El segundo PIOMH comprendió el periodo que va de 1993 a 1995 y tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, lo que supuso la implementación de "una serie de políticas públicas que oscilan desde actuaciones de discriminación positiva destinadas a modificar, sobre todo, la situación de las mujeres en la esfera productiva, hasta actuaciones destinadas a sensibilizar a los hombres en su obligación de participar en las, también, sus responsabilidades reproductivo/domésticas"³².

Por su parte, el tercer PIOMH -vigente desde 1997 hasta el año 2000- introdujo lo que desde la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) se ha denominado *gender mainstreaming*; esto es, integrar la perspectiva de la igualdad por razón de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas gubernamentales y promover la participación femenina en todas las esferas de sociedad, "con el fin de que las mujeres se tornaran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que, sin la participación de éstas, es imposible alcanzar objetivos de igualdad y desarrollo"³³.

Finalmente, el cuarto PIOMH, con vigencia para el cuatrienio 2003-2006, tuvo como objetivo fundamental potenciar el *gender mainstreaming*, manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas), para ello se buscó una cooperación lo más estrecha posible entre todos los agentes implicados: administraciones públicas, agentes sociales, organismos no gubernamentales y la sociedad, en general³⁴.

Es dentro de esta trayectoria normativa y de actuación política en España -de casi tres décadas³⁵- que se inserta la LO 3/2007, a cuyo análisis nos abocaremos en el siguiente apartado.

b) La LO 3/2007: Un nuevo Impulso a favor de la Igualdad de Oportunidades por Razón de Género

El objetivo general de la LO 3/2007 -tal como queda establecido en su Exposición de Motivos- es combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

"Las medidas específicas en materia laboral están recogidas en el Título IV de la LO 3/2007 y se estructuran en torno a cuatro ejes: (i) la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; (ii) la igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; (iii) los Planes de Igualdad en las empresas; y, (iv) el distintivo empresarial en materia de igualdad."

Ello en la medida que se reconoce que la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser claramente insuficiente; la subsistencia de factores como la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino y la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

A efectos de conseguir el objetivo general declarado, la LO 3/2007 establece un conjunto de normas que incide sobre diversos ámbitos de actuación: los poderes públicos, los medios de comunicación social, el acceso a bienes y servicios, las fuerzas armadas, entre otros. Uno de los ámbitos a los que se le da importancia gravitante es el del empleo en igualdad de oportunidades, y es precisamente éste el que abordaremos para efectos del análisis que corresponde realizar en el presente apartado.

Las medidas específicas en materia laboral están recogidas en el Título IV de la LO 3/2007 y se estructuran en torno a cuatro ejes: (i) la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; (ii) la igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; (iii) los Planes de Igualdad en las empresas; y, (iv) el distintivo empresarial en materia de igualdad.

30 Ibid., p.18.

31 SENSAT, N. y VARELLA, R. 1998. Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos. En: GOMÀ, R. y SUBIRATS, J. Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno, Barcelona: Ariel, p.349.

32 Ibid., p.351.

33 MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. 2003. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006, p.5.

34 Ibid.

35 Aunque en este apartado nos hemos referido esencialmente a los PIOMH, han sido variados los instrumentos normativos y políticos desplegados en este periodo con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en España. A modo de ejemplo, podemos mencionar la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1984, la Ley 3/1989 de ampliación del permiso de maternidad, la Ley 11/1990 sobre reforma del Código Civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, la Ley 2/1995 de procedimiento laboral que garantiza los derechos procesales de las mujeres trabajadoras, la creación del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades en el año 2000, entre otras medidas (Ver: ESPINDOLA, F. y TOUSSAINT, F. 2010. Género y Planes de Igualdad en las empresas: Un reto para Recursos Humanos. Memoria de Máster Oficial en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones. UAB).

Con relación al primer eje, se establecen dos áreas de actuación: los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres (artículo 42) y la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (artículo 43). En la primera de ellas se busca que las políticas de empleo tengan como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para lo cual se mejorará su empleabilidad y permanencia en el empleo potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Así, los programas de inserción laboral activa deberán comprender todos los niveles educativos y edad de las mujeres.

En el área de promoción de la igualdad en la negociación colectiva, se busca que las organizaciones sindicales y empresariales establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

En cuanto al segundo eje (artículo 44), se busca evitar que el ejercicio de los derechos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal genere algún tipo de discriminación para los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

El tercer eje tiene como elemento central la obligación para las empresas -con más de 250 trabajadores- de negociar con la representación de los trabajadores e implementar un Plan de Igualdad, constituyendo éste un instrumento que permitiría concretar a nivel de las empresas el objetivo general de la ley antes señalado.

Los aspectos básicos regulados en relación con los Planes de Igualdad son los siguientes: se establecen las reglas para elaborar y aplicar dichos planes (artículo 45), se determina su concepto y contenido (artículo 46), se garantiza el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los planes y la consecución de sus objetivos (artículo 47) y se plantea la creación de medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas (artículo 49).

Finalmente, el cuarto eje consiste en la creación de un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades³⁶, a fin de que pueda ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios (artículo 50). Los criterios básicos que deberían orientar el otorgamiento de dicho distintivo serían la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos

y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Sin perjuicio de reconocer que la LO 3/2007 en su conjunto constituye una novedad en el ordenamiento jurídico español -ciertamente insertada en una trayectoria normativa y política previa, como fuera antes explicado-, los cambios que en sentido estricto introduce en el ámbito de los derechos subjetivos y las obligaciones en el empleo serían: (i) el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un modo de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares; (ii) el derecho a un permiso y una prestación por paternidad autónomos; y, (iii) la obligación para las empresas -con más de 250 trabajadores- de negociar con la representación de los trabajadores e implementar un Plan de Igualdad³⁷.

Para concluir, consideramos importante resaltar que en el año 2009 el (entonces) Ministerio de Igualdad publicó un informe acerca de la aplicación de la LO 3/2007 durante los dos años que habían transcurrido desde su entrada en vigencia³⁸.

En el ámbito particular del empleo, el informe en cuestión destacó una serie de actuaciones llevadas a cabo por la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social en colaboración con las Comunidades Autónomas³⁹; asimismo, se resaltaba que la tasa de actividad femenina había aumentado casi en tres puntos (2,82%) y que el porcentaje de mujeres contratadas se había incrementado sostenidamente, pasando del 44,85% en 2006 al 47,09% en 2008⁴⁰. Claro está que tras la crisis que ha golpeado a la economía española en los últimos dos años, dichas cifras deben haberse revisado hacia la baja.

En materia de conciliación, por último, se señaló que el permiso de paternidad independiente establecido por la LO 3/2007 introdujo un cambio cualitativo en la promoción del cuidado por parte de los hombres, pues desde su entrada en vigor el 80% de los nuevos padres se había acogido a este permiso⁴¹.

5. Conclusiones

- a) Los alcances de la dimensión jurídica de la igualdad han evolucionado conforme a la noción misma de Estado. Mientras la "igualdad ante la ley" y la "igualdad de trato" mantienen un enfoque formal que obliga al Estado y a los particulares -respectivamente-, la "igualdad de oportunidades" busca revertir situaciones de desigualdad material de ciertos colectivos a través de las acciones positivas.
- b) En el caso particular del colectivo femenino, la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado

36 Mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se reguló la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

37 ESPINDOLA, F. y TOUSSAINT, F. Op. Cit.

38 MINISTERIO DE IGUALDAD. 2009. Informe balance a dos años de aplicación de la LO 3/2007.

39 En el año 2008 se ejecutaron un total de 4 028 inspecciones, de las cuales 1 125 se realizaron por discriminación por razón de sexo, 478 por acoso sexual, 704 para comprobar Planes de Igualdad, 123 por acoso por razón de sexo, 217 por incumplimiento de los derechos de la conciliación, 383 por discriminación en la negociación colectiva, 596 para proteger derechos de maternidad y lactancia y 402 por discriminación en el acceso al empleo. *Ibid.*, p.19.

40 *Ibid.*, p.20.

41 *Ibid.*, p.24.

han cimentado históricamente una “desigualdad de partida” que afecta y condiciona sustancialmente su incorporación al mercado de trabajo (segregación ocupacional y condiciones de empleo precarias), por lo que debe ser corregida en atención al principio de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género.

- c) Desde la perspectiva normativa europea, la igualdad por razón de género constituye uno de los valores en los que se fundamenta la UE y uno de los derechos fundamentales de sus ciudadanos que deberá garantizarse en todos los ámbitos, particularmente en el del empleo. Destaca también el que se reconozca que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (acciones positivas).
- d) Por su parte, la jurisprudencia del TJCE ha desempeñado un rol importante al abordar y desarrollar ampliamente las excepciones al principio de igualdad en el empleo por razón de género previstas por el Derecho originario y derivado. De un lado, el TJCE ha otorgado contenido a la denominada “cualificación profesional de buena fe”, y, del otro, ha fijado las condiciones de legalidad para aplicar ciertas medidas de acción positiva, como es el caso de las cláusulas de reserva de cuotas al sexo menos representado.
- e) Con relación a la actuación política -a través de la EEE y otras acciones complementarias- podemos concluir que el enfoque de la UE en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género presenta dos características esenciales: (i) es concebida como una herramienta prioritaria para conseguir pleno empleo, mejor empleo y cohesión social; y, (ii) persigue -básicamente- incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir las disparidades salariales frente a los hombres.
- f) Las políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres en España tienen una trayectoria de casi treinta años, y dentro de ella destacan los sucesivos PIOMH. A través de éstos se persiguieron distintos objetivos, desde asegurar la coherencia de las disposiciones legales con el texto constitucional en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, pasando por la adopción de medidas para avanzar hacia una igualdad real (destinadas a mejorar la situación laboral de las mujeres y sensibilizar a los hombres en sus responsabilidades familiares), hasta introducir y potenciar el *gender mainstreaming*.
- g) La LO 3/2007 -que en su conjunto constituye una novedad en el ordenamiento jurídico español- introdujo en sentido estricto los siguientes cambios en el ámbito del empleo: (i) el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un modo de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares; (ii) el derecho a un permiso y una prestación por paternidad autónomos;

y, (iii) la obligación para las empresas -con más de 250 trabajadores- de negociar con la representación de los trabajadores e implementar un Plan de Igualdad.

- h) En definitiva, podemos afirmar que el acervo comunitario y las políticas públicas en España son convergentes en tanto reconocen, en el plano normativo y de actuación política, los tres alcances de la igualdad por razón de género: igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. Asimismo, tanto a nivel europeo como español, se admite y se presta atención prioritaria a la implementación de acciones positivas con miras a revertir situaciones de desigualdad del género menos favorecido.
- i) En cambio, a diferencia de la UE, observamos que en España no se presenta de manera tan explícita y marcada aquella perspectiva “instrumental” según la cual la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género constituye un medio para alcanzar objetivos comunitarios de mayor alcance, como serían el pleno empleo y la cohesión social. ☒

6. Bibliografía

- BALLESTEROS, E. 2010. Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 28, N° 1.
- CARRASQUER, P. 1997. Jóvenes, empleo y desigualdades de género. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 11.
- COMISIÓN EUROPEA. 2005. Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social. COM (2005) 33 final.
- COMISIÓN EUROPEA. 2009. Comunicación de la Comisión sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres-2009. COM (2009) 77 final.
- COMISIÓN EUROPEA. 2010. Comunicación de la Comisión sobre la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. COM (2010) 491 final.
- EGUIGUREN, F. 1997. Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. En: *Ius et Veritas* N° 15.
- ESPÍNDOLA, F., TOUSSAINT, F. 2010. Género y Planes de Igualdad en las empresas: Un reto para Recursos Humanos. Memoria de Máster Oficial en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones. UAB.
- GÓMEZ, C. 2001. Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers* 63/64.
- HYMAN, R. 2001. La rigidez flexible: ¿un modelo para una Europa social? Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 19.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. 2009. Informe balance a dos años de aplicación de la LO 3/2007.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. 2003. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006.

NAVARRO, F.; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M y GÓMEZ, J. (Directores). 2011. Manual de Derecho Social de la Unión Europea. Madrid: Tecnos

NEVES, J. 2009. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2008. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

PÉREZ LUÑO, A. 2005. Dimensiones de la igualdad. Madrid: Dykinson, 135 p.

POVEDA, M. 2006. «Los lunes al sol» o «Los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol.24, N° 2.

SENSAT, N; VARELLA, R. 1998. Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos. En: GOMÁ, R; SUBIRATS, J. Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno, Barcelona: Ariel.

SUBIRATS, M. 1995. La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 6.