



INFORME RELATIVO A LA PETICIÓN DE RESPUESTA AL CUESTIONARIO FORMULADO POR EL GRUPO DE TRABAJO SOBRE SOBRE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO.

En relación con las preguntas planteadas por el Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y niñas, para un informe sobre los derechos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo que se presentará ante el Consejo de Derechos Humanos durante su 44º periodo de sesiones, en junio de 2020, se señala lo siguiente:

PREGUNTAS CENTRALES

- **¿Cuáles son las principales tendencias que influyen en los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y cuál es su impacto:**
 - **¿sobre los tipos y la cantidad de trabajo disponible para las mujeres, y la calidad y las condiciones de trabajo (incluido el acceso a la protección social y la igualdad salarial)?**

En España las mujeres tienen acceso al trabajo en igualdad de condiciones que los hombres, estando prohibida toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, de conformidad con los artículos 4.2.c, 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Una vez empleadas, las mujeres deben disfrutar de unas **condiciones de trabajo** asimismo igualitarias, incluyendo la protección social y la igualdad salarial.

La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral va acercándose gradualmente a la de los hombres, aunque ellas tienen más probabilidades de estar desempleadas y la tasa de desempleo femenino supera a la masculina. Existe una tendencia clara a que las mujeres tengan un trabajo temporal y trabajen a tiempo parcial de manera involuntaria, con trayectorias laborales con interrupciones. Además, como consecuencia de la segregación ocupacional, las mujeres y los hombres se concentran en sectores y tipos de trabajo socialmente considerados como “femeninos” o “masculinos”, lo que afecta a los tipos de trabajo que las mujeres pueden esperar encontrar. Los sectores en los que las mujeres superan en número a los hombres, como la asistencia social, el cuidado infantil, la restauración o los servicios de limpieza, suelen estar peor remunerados, constituyendo un reflejo de determinados roles y estereotipos que es preciso superar.

La brecha salarial de género (en España, según los últimos datos de Eurostat, en febrero 2019, es del 15,1%), los estereotipos y roles de género, así como la dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, y el falta de corresponsabilidad por parte de



los varones, siguen siendo obstáculos para la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Por ello, se han modificado los **artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los Planes de Igualdad en las empresas. Se extiende la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores (antes era para empresas de 250 o más trabajadores) debiendo contener medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en determinadas materias entre las cuales se encuentra la retribución de las personas trabajadoras.

Habiéndose constatado que un mayor número de mujeres que de hombres se encuentran vinculadas a las empresas mediante contratos de trabajo a tiempo parcial, el reciente **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estipula que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Específicamente en materia de **igualdad retributiva**, dicho Real Decreto ha introducido modificaciones legislativas para incorporar algunas medidas en este sentido, tales como la obligatoriedad por parte del empresario de pagar la misma prestación por un trabajo de igual valor sin que se produzca discriminación por razón de sexo, y la obligatoriedad de llevar un registro con los valores medios de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías o puestos profesionales iguales o de igual valor. En el registro se deberá incluir una justificación en caso de que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento o más.

° **¿para la seguridad de las mujeres (incluida la violencia y el acoso sexual) en el trabajo?**

Por un lado, respecto a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en tanto riesgo laboral que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y, especialmente en materia de acoso sexual a las trabajadoras, la legislación española exige que se aborde debidamente.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, contempla un amplio catálogo de derechos de las mujeres víctimas de dicha violencia, entre los cuales se encuentran una serie de derechos laborales y de seguridad social (Capítulo II del Título II: artículos 21 a 23).



En materia de acoso, el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007**, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece ciertas medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, entre otras.

En 2017 se aprobó en España el primer **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que marca la ruta a seguir en el periodo 2018-2022 y tiene un compromiso económico adicional de 1.000 millones de euros. Entre las medidas que contempla, se proponen una serie de actuaciones en el ámbito laboral con el objetivo de avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Entre las medidas contempladas en el Pacto de Estado se encontraba la de promover un acuerdo internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo. Con el fin de dar cumplimiento a dicha medida, España ha colaborado en la preparación de las reuniones 107 (2018) y 108 (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebradas en Ginebra, culminando con la adopción el pasado mes de junio del **Convenio número 190**, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por otra parte, la seguridad de las mujeres en el trabajo se encuentra asimismo garantizada en igualdad de condiciones a la de los trabajadores de sexo masculino, existiendo, en todo caso, previsiones normativas más restrictivas y protectoras en relación con situaciones que afectan en exclusiva a las mujeres, tales como el embarazo, el parto o la lactancia. El artículo 16 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece la obligación del empresario a llevar a cabo una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como la de llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** incluye medidas para prevenir y detectar el acoso sexual y por razón de sexo, pudiéndose aplicar modificaciones de jornada, de horarios, u otras más drásticas como la movilidad geográfica del agresor o la extinción del contrato de trabajo.

◦ **¿en los derechos de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos?**

En materia de reclamación de derechos, conviene hacer mención al artículo 12 de la ya mencionada **Ley Orgánica 3/2007**, por el que cualquier persona puede recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La inversión de la carga de la prueba en los supuestos de discriminación por razón de sexo constituye asimismo un importante apoyo en los supuestos de reclamación de derechos por parte de las mujeres.



Para llevar a cabo un control más efectivo del respeto al principio de igualdad entre hombres y mujeres por parte de los empresarios, se han introducido modificaciones en la legislación laboral en materia de negociación y de información, consulta y participación de los trabajadores, ya sea directamente o a través de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). De esta manera, se pretende evitar la existencia de incumplimientos en esta materia y, a la vez, en caso de que se produzcan, se facilita que las mujeres puedan reclamar el cumplimiento de sus derechos de igualdad de trato.

Destacan asimismo las siguientes disposiciones:

- De acuerdo con el **artículo 22.3 del ET**: *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”*
- De acuerdo con el **artículo 26 del ET**, la negociación colectiva juega un papel fundamental en la determinación de la estructura del salario, por lo que constituye contenido esencial del convenio colectivo el relativo tanto al sistema de clasificación profesional y las funciones correspondientes a los diferentes grupos profesionales como el salario atribuido a los mismos, todo ello de general conocimiento de los trabajadores, ya que la eficacia del convenio está condicionada a su publicación en el boletín oficial correspondiente.
- El **artículo 28 del ET** se refiere expresamente al derecho a la información de los trabajadores en el apartado 2: *“...Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”*
- El comité de empresa tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- El **artículo 85 del ET**, al establecer el contenido de los convenios colectivos, se prescribe al deber de negociar medidas antidiscriminatorias en la empresa, utilizando, en su caso, los planes de igualdad.
- **¿Cuáles son las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo, en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, así como la continua globalización y el cambio hacia la sostenibilidad? (leyes; políticas económicas, laborales y sociales; programas).**



Para garantizar la realización efectiva de los derechos de las mujeres reconocidos en la legislación existen prácticas de carácter disuasorio (principalmente en forma de sanciones), así como de incentivos a las empresas.

a) Medidas incentivadoras:

La **Ley Orgánica 3/2007** creó el distintivo para las empresas en materia de igualdad. Este distintivo se encuentra regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" para aquellas empresas que destacan por su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad. Las políticas de empleo tendrán como objetivo prioritario avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se mejorará la empleabilidad de las mujeres.

Desde el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)** se están llevando a cabo programas y actividades de promoción de la igualdad en las empresas, como las ayudas para elaborar e implantar planes y medidas de igualdad dirigidas a empresas con plantilla inferior a 50 personas, que no están obligadas a tener aprobado un plan de igualdad. También proporciona asesoramiento especializado en planes y medidas de igualdad a organizaciones que quieran implantar dichos planes, realiza actividades periódicas de concienciación y sensibilización sobre brecha salarial de género, sobre corresponsabilidad, sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones, o sobre la existencia de sesgos inconscientes de género que pudieran mediar en los procesos de selección y gestión del talento.

El IMIO también ha promovido la iniciativa "**Más mujeres, mejores empresas**", destinada a promover una participación más equilibrada de mujeres y hombres en puestos pre-directivos, directivos, Comités de Dirección o Consejos de Administración. Por último, lleva a cabo programas de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, como el "Proyecto Promociona" y el "Proyecto Talentia 360", así como la "Red Mujeres, Talento y Liderazgo".

b) Medidas disuasorias:

El **Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, tipifica y califica como infracciones en el ámbito laboral las siguientes:

- Artículo 7.13: "No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".
- Artículo 8: (a) Artículo 8.12: "*Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas favorables o adversas en materia*



de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, entre otras, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”; (b) Artículo 8.17: “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

Por otra parte, la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, establece la obligación de las empresas de incluir, en el informe de gestión consolidado, el Estado de información no financiera consolidado, incluyendo información significativa sobre, entre otras cuestiones, igualdad, que incluye: “medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.”.

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

➤ Tecnología

- **¿Cómo impacta el cambio tecnológico las experiencias de trabajo de las mujeres? (por ejemplo, en relación con el aumento al acceso a las TIC, robótica, aprendizaje automático, automatización).**

En la actualidad, la tecnología está acelerando la transformación del mercado laboral, definiendo nuevas áreas de desempeño, haciendo desaparecer a otras y redefiniendo las profesiones con la tecnificación. Asimismo, la automatización que permiten las nuevas tecnologías podría afectar a los trabajadores menos cualificados. Los empleos desarrollados tradicionalmente por mujeres y personas poco cualificadas podrían ser los primeros en ser afectados. Esto incrementará aún más su vulnerabilidad social, ya que las mujeres participan significativamente menos en los trabajos directamente vinculados a la tecnología que los hombres.

- **¿Cuáles son algunas de las prácticas favorables tendientes a apoyar a las mujeres para que se beneficien de manera igualitaria de los avances tecnológicos? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**

Mediante el Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, se creó el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.



En cuanto a los instrumentos para fomentar la inclusión de las mujeres en la sociedad digital, para el periodo 2014-2017 se adoptó el **Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información**, que contaba con 5 objetivos:

1. Aumentar la participación de las mujeres en las tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC). Tras la evaluación del plan, se ha encontrado que se ha reducido la brecha entre ambos géneros, especialmente en aquellos usos de carácter más general y de implantación mayoritaria (uso habitual de Internet, acceso a Internet fuera de la vivienda con el teléfono móvil, participar en redes sociales, subir contenidos propios a alguna web, etc.). Sin embargo, la brecha de género se ha mantenido alta en algunos ítems TIC que tienen un carácter más técnico y profesional.
2. Incrementar la presencia de profesionales y empresarias en este sector. Se observa que el protagonismo de las mujeres en el empleo TIC parece haberse estancado, mientras que en los hombres ha aumentado, a pesar de que el porcentaje de mujeres que hacen uso de la TIC de forma habitual se ha incrementado significativamente (especialmente entre las más jóvenes).
3. Promover los contenidos digitales de interés para las mujeres. Se ha constatado que durante estos años ha aumentado el porcentaje de mujeres que crean contenidos y los suben a Internet, así como el porcentaje de mujeres que acceden a diferentes contenidos de la red. Si bien, hay una importante preocupación por los contenidos sexistas, tanto en temas ligados a la publicidad como los que proliferan en diferentes redes sociales.
4. Impulsar el uso de los servicios digitales. Se ha observado una mejora en el porcentaje de mujeres y en la brecha de género en casi todos los ítems analizados.
5. Reforzar la confianza y la seguridad en estas tecnologías. La brecha de género en el ítem parece mantenerse en niveles aceptables. Sin embargo, los indicadores de otros informes e investigaciones al respecto señalan que el porcentaje de mujeres que sufren acoso o bullying en Internet ha aumentado, y la brecha de género se ha disparado.

Por otra parte, **Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020** ha introducido provisiones para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los programas, de acuerdo con la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo De Investigación 2016-2020.

En cuanto a las prácticas en la materia, se pueden destacar tres programas que se están llevando a cabo por el IMIO para fomentar la presencia de mujeres en los sectores STEM (science, technology, engineering y mathematics, de sus siglas en inglés):

- El programa "**Quiero ser Ingeniera**" para el incremento de las vocaciones científicas y tecnológicas de las jóvenes, que incluye sesiones informativas y jornadas dirigidas a



toda la comunidad educativa, prácticas en laboratorios con mentoras y campus tecnológicos.

- El programa “**Ahora Tú**”, de colaboración público-privada sobre empoderamiento, liderazgo, desarrollo profesional e innovación tecnológica para graduadas en disciplinas STEM que incluye doce meses de prácticas remuneradas en compañías líderes, un curso teórico-práctico con una parte formativa en habilidades profesionales y otra con formación técnica y el compromiso de las beneficiadas de colaborar con iniciativas del IMIO para incrementar las vocaciones STEM de las niñas.

- El programa “**Innovatia 3.8**” apoya el emprendimiento femenino en sectores tecnológicos y de investigación, mediante la creación de un modelo de intervención que integra la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica, incrementando el número de universitarias que optan por poner en marcha empresas surgidas de la investigación (Spin-off).

Por su parte, la **Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)** destaca en materia de igualdad de género por sus actuaciones para el estímulo a las vocaciones científico-tecnológicas en niñas y jóvenes, especialmente a través de:

- La Convocatoria FECYT de ayudas para el fomento de la cultura científica, tecnológica y de la innovación ([enlace](#) a la de 2018) prioriza acciones dirigidas a visibilizar la presencia de mujeres en ámbitos en los que tradicionalmente han estado infrarrepresentadas, a través de la producción de estudios, trabajos de investigación, publicaciones y otros tipos de productos para su difusión.
- El proyecto europeo HYPATIA FECYT trata de involucrar a escuelas, museos, instituciones de investigación e industria para conseguir una manera de comunicar STEM más inclusiva en el género, e implicar a chicas de 13-18 años de edad para que descubran la variedad de carreras relacionadas con STEM.
- El del Programa Ciencia en el Aula FECYT potencia los programas de mentoría que ofrezcan a las niñas en edad escolar y a las jóvenes investigadoras un punto de vista independiente y recomendaciones acerca de su carrera.

Otras prácticas a destacar es el distintivo igualdad de la Agencia Estatal del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el proyecto “Mujeres en la Ciencia” del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), la web “Océánicas: la mujer y la oceanografía” que ha puesto en marcha el Instituto Español de Oceanografía o la sección web del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades dedicada a “Ellas hacen historia”.



➤ **“Gig Economy” y “Economía de Demanda”**

- **¿De qué manera el aumento de formas de trabajo más flexibles, incluida la “Gig economy” “Economía de Demanda”, afecta las experiencias de trabajo de las mujeres en el contexto nacional?**
 - **¿Cuáles son las implicaciones para la seguridad laboral, para una mayor flexibilidad y las responsabilidades de cuidado de las mujeres y para el acoso y la violencia?**
 - **¿Qué grupos de mujeres son más propensas a verse afectadas por este tipo de trabajo?**
 - **¿Cuáles son las prácticas favorables para garantizar el acceso a la protección social para las mujeres en el trabajo informal y “bajo demanda”? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**
 - **¿Cuáles son las prácticas favorables para la organización colectiva de mujeres en el contexto de formas de trabajo más flexibles?**

Tanto la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como el correcto disfrute de los derechos de representación colectiva son dos de los principales problemas que afectan a las personas empleadas mediante formas de “trabajo flexible”. Estas modalidades de trabajo han aumentado, en gran medida, debido a la proliferación de las plataformas digitales, pero no únicamente. El fomento de la flexibilidad horaria y del trabajo a distancia, al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, pueden generar asimismo dificultades en estas materias.

Por ello, el **artículo 13 del ET**, que regula el trabajo a distancia, establece previsiones específicas tanto en materia de seguridad y salud (apartado 4) como de derechos colectivos. Aunque estas implicaciones no son exclusivas de las mujeres, sino del colectivo de trabajadores que prestan servicios mediante formas más flexibles, conviene tener en cuenta que de manera mayoritaria, son las mujeres las que solicitan hacer uso de medidas de flexibilidad horaria, trabajo a distancia, a menudo desde el propio domicilio, etc.

La **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales** introdujo en el ordenamiento jurídico español el derecho a la desconexión digital, abordando tanto la perspectiva preventiva (garantizar el derecho al descanso) como el respeto a la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora, que constituye un derecho laboral básico.

Finalmente, en cuanto a las implicaciones en materia de violencia y el acoso a la que se hace expresa referencia en el cuestionario, el recientemente aprobado **Convenio 190 de**



la OIT extiende su ámbito de aplicación material a lugares y situaciones que exceden del centro de trabajo propiedad del empresario, permitiendo la inclusión de trabajadores sujetos a fórmulas de trabajo flexible, tales como el trabajo a distancia o mediante plataformas digitales o TIC. Destacan las previsiones específicas a las situaciones de violencia y acoso que “ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. En el momento en que se lleve a cabo la ratificación por parte de España podrá afirmarse que existe una protección específica de las personas trabajadoras que sean objeto de violencia y acoso, riesgo que afecta de manera especial a las mujeres.

➤ Cambio demográfico

- **¿Cómo influye el cambio demográfico a nivel nacional en la experiencia laboral de las mujeres?**
 - **¿Cuáles son las implicaciones del envejecimiento de la población y sobre la “población joven”?**
 - **¿Qué políticas económicas y sociales se necesitan para garantizar que el crecimiento en el sector sanitario cree oportunidades de trabajo decente para las mujeres? ¿Cuáles son algunas prácticas prometedoras emergentes? (leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores).**

Uno de los efectos más notables del cambio demográfico es el desequilibrio de la pirámide poblacional. La esperanza de vida continúa aumentando significativamente, de forma que el grupo de edad de las personas mayores va a seguir aumentando en los próximos años tanto en números absolutos como en su porcentaje y su peso en el conjunto de la sociedad. En una sociedad progresivamente envejecida, es fundamental mejorar las condiciones para el desarrollo de los proyectos personales y profesionales de jóvenes en todo el territorio que garanticen un adecuado relevo intergeneracional. Para ello, es preciso desarrollar acciones que supongan una mayor garantía en el acceso a la educación, la adaptación de la formación a las necesidades reales, una mayor facilidad para la emancipación y el acceso a la vivienda, y la lucha contra la precariedad laboral y la mejora de la empleabilidad de jóvenes, tanto para la contratación como para el emprendimiento.

En España, se ha creado el **Comisionado del Gobierno frente al Reto Demográfico**, a través del Real Decreto 40/2017, de 27 de enero, al que corresponde la elaboración y el desarrollo de una estrategia nacional frente al reto demográfico y aquellas tareas que contribuyan a dar respuesta a la problemática del progresivo envejecimiento poblacional, del despoblamiento territorial y de los efectos de la población flotante.

El reto demográfico tiene una trascendencia fundamental desde el punto de vista de género. Las bajas tasas de natalidad vienen determinadas, en buena medida, por las



dificultades para conciliar adecuadamente el trabajo remunerado con las tareas domésticas y de cuidado que, tradicionalmente, vienen realizando mayoritariamente las mujeres. Es necesario que las oportunidades para ellas se ofrezcan y desarrollen en condiciones de igualdad con los hombres, sin incrementar los costes de oportunidad para las mujeres.

En ese sentido, es necesario avanzar en la mejora de las condiciones básicas que favorecen la conciliación de las esferas laboral, personal y familiar en términos de calidad del empleo, prestaciones por hijos e hijas a cargo, intensificación de las medidas de corresponsabilidad, fomento de los servicios de apoyo para personas dependientes y extensión de la cobertura de servicios asociados a la crianza de la infancia. En relación con esto último, en el ya citado **Real Decreto-ley 6/2019** se amplían los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores.

Por otra parte, el desarrollo adecuado del sector sanitario es fundamental, especialmente, en el ámbito rural, donde deben existir unas condiciones suficientes para que la población, y en particular las mujeres, no vean en la emigración la única salida a una oferta insuficiente. En ese sentido, hay que acelerar la revolución digital y tecnológica en sanidad y bienestar social, para facilitar la prestación de los servicios de salud en condiciones de equidad en todo el territorio. Todo ello mientras se fomenta la participación de las mujeres rurales en el tejido laboral y empresarial. En este sentido, el IMIO viene realizando diversos programas de emprendimiento y formación digital destinados a las mujeres en el medio rural (Programa CERES, Empléate desde la Igualdad y Desafío Mujer Rural).

➤ Transición a la sostenibilidad

- **¿Qué medidas son necesarias para garantizar que las mujeres se beneficien por igual de la transición a la sostenibilidad en su contexto nacional? ¿Cuáles son las prácticas prometedoras para garantizar que los empleos verdes no repliquen las desigualdades de género existentes en otros sectores (por ejemplo, segregación ocupacional, brecha salarial de género)?**

El **anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética**, presentado en febrero de 2019, incluye, como uno de sus principios rectores, la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que se asegura que las políticas públicas de lucha contra el cambio climático tengan en cuenta este principio en todos sus ámbitos de acción.

Por otro lado, la **Estrategia de Transición Justa**, también presentada en ese mismo mes, incluye, dentro de sus objetivos estratégicos, el garantizar un aprovechamiento de las oportunidades igualitario mediante, entre otras cosas, medidas para el fomento de la igualdad de género que reduzcan las desigualdades laborales de las mujeres en la transición ecológica. Dentro de las medidas propuestas se incluyen algunas como



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES,
UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

garantizar la incorporación de las mujeres a las oportunidades laborales de la economía verde a través de incorporación de estrategias de género o la consideración, en el contexto de los Convenios de Transición Justa, de la necesidad de mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres.