



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de  
discriminación contra la mujer**

Distr. general  
7 de septiembre de 2011  
Español  
Original: inglés

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

**50° período de sesiones**  
3 a 21 de octubre de 2011

**Respuesta a las recomendaciones para el  
seguimiento que figuran en las observaciones  
finales del Comité tras su examen del sexto  
informe periódico del Estado parte que tuvo  
lugar el 2 de febrero de 2009\***

**Alemania**

---

\* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1–3	3
II. Información presentada por el Gobierno Federal acerca de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones que figuran en el párrafo 40 de las observaciones finales formuladas por el Comité en 2009.....	4–86	3
A. Una acción sostenible para poner término a las diferencias en la remuneración de hombres y mujeres en Alemania .....	4–16	3
B. Diferencias de remuneración en Alemania .....	17–22	6
C. Estrategia del Gobierno para rectificar la desigualdad de remuneración atendiendo a las causas .....	23–54	9
D. Medidas que está tomando el Gobierno Federal para rectificar la desigualdad de remuneración y que atienden directamente a sus causas.....	55–63	19
E. Medidas previstas .....	64–69	21
F. Evaluación de los resultados.....	70–76	23
G. Compromisos nacionales e internacionales .....	77–86	25
III. Información presentada por el Gobierno Federal acerca de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones que figuran en el párrafo 62 de las observaciones finales formuladas por el Comité en 2009.....	87–96	27
Lista de cuadros		
1. Diferencia de remuneración entre los géneros (DRG) según distintas características estructurales .....		11
2. Proporción de mujeres en cargos ejecutivos .....		12
Lista de gráficos		
1. Diferencia de remuneración entre los géneros en los Estados miembros de la Unión Europea en 2009.....		6
2. Salario bruto por hora de mujeres y hombres y análisis de género .....		9
3. Evolución de la remuneración.....		14

## I. Introducción

1. La Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer entró en vigor en la República Federal de Alemania el 9 de agosto de 1985 (*Gaceta de Legislación Federal* 1985 II, pág. 648). De esa forma, Alemania se comprometió a adoptar medidas para poner en práctica la Convención en el país sobre la base del artículo 18. La Convención dispone que, como medio de hacer un seguimiento de los avances realizados, los Estados partes presenten informes a intervalos periódicos que serán objeto de un proceso de examen (art. 21) a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

2. El Gabinete Federal ratificó el sexto informe de Alemania en junio de 2007, que fue presentado a las Naciones Unidas en septiembre de ese año. El informe fue examinado posteriormente por el CEDAW (43º período de sesiones, 19 de enero a 6 de febrero de 2009). En sus observaciones finales, de fecha 2 de febrero, el Comité indicó las principales esferas de preocupación y formuló recomendaciones, además de pedir a la República Federal de Alemania que presentara, en un plazo de dos años, información escrita sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que figuraban en los párrafos 40 (Reducción y eliminación de las diferencias de remuneración e ingresos entre la mujer y el hombre) y 62 (Diálogo con organizaciones no gubernamentales de personas intersexuales y transexuales).

3. La información siguiente se presenta en atención a esa solicitud.

## II. Información presentada por el Gobierno Federal acerca de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones que figuran en el párrafo 40 de las observaciones finales formuladas por el Comité en 2009

### A. Una acción sostenible para poner término a las diferencias en la remuneración de hombres y mujeres en Alemania

#### 1. La tarea

4. En sus observaciones finales de fecha 2 de febrero de 2009, el Comité pidió a la República Federal de Alemania que presentara, en el plazo de dos años, información escrita acerca de las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones contenidas en el párrafo 40 (Reducción y eliminación de las diferencias de remuneración e ingresos entre la mujer y el hombre).

5. El Gobierno Federal tiene que cumplir otras tareas como resultado del acuerdo de coalición "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT" (Crecimiento, Educación, Cohesión), adoptado para la 17ª legislatura: "Estamos estableciendo una estructura para la participación en pie de igualdad de la mujer y el hombre en todas las etapas del ciclo de vida. Se incluirá la iniciativa federal en pro de la igualdad entre la mujer y el hombre en el comercio y la industria" y "Queremos poner en práctica el principio de 'igual remuneración por igual trabajo' respecto de la mujer y el hombre y, de esa manera, terminar con la desigualdad en la remuneración. Haremos un llamamiento al comercio y a la industria para que utilicen el sistema Logib-D de análisis de la remuneración mediante consultas, que obedece al propósito de determinar las diferencias de remuneración y sus causas. Se ha de evaluar la labor conjunta para terminar con la desigualdad en la remuneración. La

administración pública debe aprovechar todas sus posibilidades de cobrar mayor conciencia de las necesidades de las mujeres y las familias" (cap. III 4).

6. En un informe presentado por un grupo de expertos en enero de 2011, en preparación para el primer informe del Gobierno Federal sobre la igualdad, de 15 de junio de 2011, se aborda el tema de la desigualdad en la remuneración y se formulan recomendaciones para la acción que el Gobierno Federal está examinando.

7. En la primera parte de ese informe se evalúa la estrategia general de Alemania para superar las diferencias en la remuneración de la mujer y el hombre en el contexto de la estrategia del Gobierno Federal para el desarrollo sostenible del país.

8. Los principios rectores de la Estrategia Nacional de Alemania para la Sostenibilidad consisten en "la equidad entre las generaciones" y "la calidad de vida", "la cohesión social" y "la responsabilidad internacional". En este contexto, el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud aplica una política que tiene también en cuenta nuestra responsabilidad por las generaciones futuras y, para ello, aumenta la productividad económica, protege los recursos naturales, aumenta la cohesión social y se asegura de que quienes dedican su tiempo a hacerse cargo de otros y prestarles cuidados no remunerados no pierdan ingresos con el tiempo.

9. Asegurar la igualdad de posibilidades para todos es un requisito previo de la cohesión social. La igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en la economía y en la sociedad es a su vez requisito del desarrollo sostenible. Por lo tanto, la diferencia de remuneración entre el hombre y la mujer es apta como indicador clave para poner de manifiesto diversos aspectos de la desigualdad que persiste entre el hombre y la mujer en el trabajo. Así, la política de sostenibilidad y la política de igualdad van de la mano y, por ello, una de las prioridades de la política de igualdad del Gobierno Federal en la legislatura actual consiste en que mujeres y hombres tengan la perspectiva de obtener un ingreso justo en el curso de sus vidas.

## **2. La igualdad de remuneración como objetivo de la estrategia de sostenibilidad**

10. La diferencia de remuneración entre los géneros sin ajustar, esto es, la diferencia que existe entre el salario bruto medio por hora de mujeres y hombres sin tener en cuenta las diferencias en cuanto a las cualificaciones, la profesión o el empleo, sigue siendo del 23% en Alemania; entre los diplomados universitarios y los ejecutivos, es aun mayor.

11. El objetivo de la estrategia de sostenibilidad consiste en poner de manifiesto las causas de la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres y determinar cómo actuar para reducirla efectivamente en el país. En este contexto hay que tener en claro qué opciones tienen las distintas partes que intervienen activamente y con quién se puede forjar la cooperación.

12. De conformidad con el planteamiento de la Comisión de la Unión Europea, el Gobierno Federal ha adoptado una estrategia que atiende a las causas para superar la desigualdad en la remuneración. Diversos proyectos de investigación han arrojado pruebas del hecho de que la diferencia de remuneración entre los géneros puede imputarse esencialmente a tres causas:

a) Rara vez se encuentra a mujeres en ciertas profesiones o sectores o en los escalones más altos de la carrera; la segregación horizontal y vertical sigue siendo una realidad en el mercado de trabajo;

b) La mujer interrumpe su empleo por razones familiares con más frecuencia y durante períodos más prolongados que el hombre;

c) Las negociaciones individuales y colectivas sobre la remuneración no han servido para contribuir en forma duradera a poner término a la evaluación más baja que tienen los "trabajos típicos de la mujer".

13. Así, (prácticamente) todas las facetas de los problemas con que tropieza la mujer en la vida laboral se congregan en esta diferencia de remuneración, la relación entre el salario bruto por hora entre la mujer y el hombre. El espectro limitado de las carreras que eligen las mujeres, los obstáculos en la trayectoria de su carrera, los modelos tradicionales en algunos medios sociales, las dificultades objetivas y psicológicas que entraña el logro de un equilibrio entre la familia y la vida laboral y los obstáculos con que se tropieza para reingresar a ella tras una interrupción del empleo por razones familiares son todos factores que contribuyen a la diferencia de remuneración, junto con la evaluación de las ocupaciones típicas de la mujer.

14. Al mismo tiempo, la propia diferencia de remuneración puede influir en el comportamiento laboral de la mujer. Cuanto más bajas sean las posibilidades de ingresos menor será la inclinación a tener un trabajo remunerado; cuanto más prolongadas sean las interrupciones en el empleo remunerado mayor será la desigualdad en la remuneración. Es un círculo vicioso. La mujer, si gana menos que el hombre y mientras gane menos que el hombre, dejará con más frecuencia el mercado de trabajo por razones familiares y confirmará los prejuicios del empleador, que considera que la mujer percibe un "ingreso complementario". La mujer que se ve obligada a trabajar para atender al sustento de su familia como resultado del desempleo o la muerte del hombre o de un divorcio tiene que mantener a su familia con un ingreso más reducido. La diferencia de remuneración expone a esas familias al peligro de pobreza.

15. En los últimos años el Gobierno Federal ha prestado cada vez mayor atención al tema de la desigualdad en la remuneración. Numerosas iniciativas alientan a jóvenes de ambos géneros a mantener un criterio más abierto respecto de sus carreras y, así, a superar las divisiones clásicas en el mercado de trabajo. La prestaciones por paternidad, junto con la licencia de paternidad de dos meses, contribuyen, tal como lo hacen la ampliación de las guarderías y el programa de acción denominado "Reintegración profesional como perspectiva", a reducir el período en que la mujer interrumpe su empleo remunerado por razones familiares. La Ley general sobre la igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) hace posible ahora que los tribunales revisen decisiones relativas a ascensos o casos de preferencia indebida.

16. El hecho de que persistan en Alemania las diferencias de ingreso entre los géneros ha dado renovado impulso al Gobierno Federal para intensificar su labor en la materia<sup>1</sup>. Así, en 2002 se eligió la reducción de las diferencias en la remuneración como uno de los indicadores de progreso en el camino a la igualdad entre el hombre y la mujer y en 2008, en el informe "Por una Alemania sostenible" (*Für ein nachhaltiges Deutschland*), se adoptó la diferencia de remuneración entre los géneros (de conformidad con la política europea)

---

<sup>1</sup> Véase el acuerdo de coalición de 2009, capítulo III.4. El Bundestag, en el párrafo 7 de la Resolución N° 17/901 de 4 de marzo de 2010, se refirió también a la igualdad de remuneración en los siguientes términos: "El Bundestag insta al Gobierno Federal... a que haga un esfuerzo, a pesar de la responsabilidad primordial que incumbe a las partes en las negociaciones colectivas y al empleador individual, por eliminar la desigualdad en la remuneración entre el hombre y la mujer; a estos efectos, debe formularse una estrategia para superar esa desigualdad sobre la base de las causas que, junto con el sistema Logib-D de análisis de la remuneración mediante consultas, incluya también medidas para alentar a la mujer a desempeñar una función más activa en las negociaciones sobre remuneración y combatir la evaluación más baja que se hace de las ocupaciones en que predomina; debería prestarse especial atención también a las zonas rurales, en que la diferencia de remuneración entre los géneros es aún mayor".

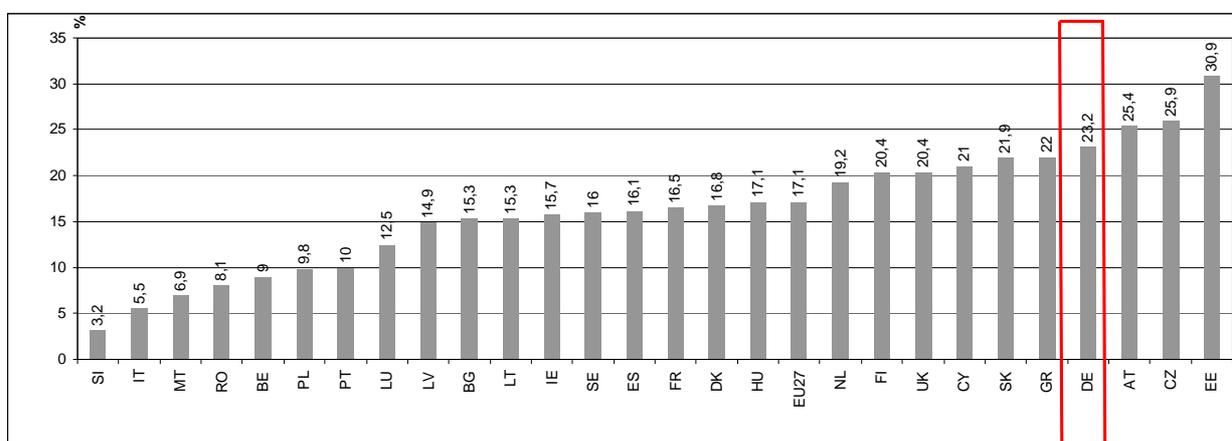
como indicador de las diferencias de ingresos y de igualdad en la vida laboral. Como consecuencia, las diferencias de remuneración se han de reducir a un 10% para 2020.

## B. Diferencias de remuneración en Alemania

17. Según las cifras más recientes, la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en Alemania era en promedio del 23% (salario bruto por hora en 2010). En una comparación entre los miembros de la Unión Europea (con cifras de 2009) Alemania está cerca del límite más bajo del segmento medio, cinco países por encima del último lugar y justo por encima de Austria (25,5%) y de los Países Bajos (23,6%). Esta circunstancia, por sí sola, sigue siendo relativamente insignificante porque los países en que la tasa de empleo de la mujer es más baja suelen tener una menor diferencia de remuneración entre los géneros.

Gráfico 1

**Diferencia de remuneración entre los géneros en los Estados miembros de la Unión Europea en 2009<sup>2</sup>**



### 1. Información de antecedentes respecto de la diferencia de remuneración entre los géneros

18. El Gobierno Federal, al documentar las diferencias entre los géneros, utiliza como orientación estadísticas oficiales preparadas por la Oficina Federal de Estadísticas, que constituyen el indicador estructural "Diferencia de remuneración entre los géneros". El cálculo de esa diferencia sirve también de base para que Eurostat determine cada año el indicador estructural para la Comisión Europea y, así, para determinar la comparabilidad en Europa. La base de estos cálculos está siempre constituida por la llamada diferencia de remuneración (media o simple) sin ajustar, esto es, una simple comparación de los salarios brutos de mujeres y hombres<sup>3</sup>. La diferencia de remuneración entre los géneros representa

<sup>2</sup> Diferencia de remuneración entre los géneros (salario bruto por hora) entre hombres y mujeres en los Estados miembros de la Unión Europea en 2009. *Fuente:* Eurostat (Encuesta de la estructura de ingresos, 2010, y fuentes nacionales (2009) de estimaciones anuales comparables con la Encuesta de la estructura de ingresos. Excepciones al año de referencia: datos de 2007 para Estonia y de 2008 para Bélgica y Grecia).

<sup>3</sup> Además de la Encuesta de la estructura de los ingresos que prepara la Oficina Federal de Estadísticas, hay muchas otras fuentes de datos para describir la situación en cuanto a los ingresos de cada uno de los géneros, cada una de las cuales representa un segmento de nuestro sistema de empleo y se distingue de las estadísticas oficiales en razón de los métodos de reunión, los límites cronológicos y

la diferencia entre el ingreso bruto medio de mujeres y hombres expresado como porcentaje. A este respecto, se tiene en cuenta a todas las mujeres y todos los hombres que trabajan en la economía en su conjunto y, desde 2006, no se imponen límites sobre la base de la edad o de las horas trabajadas (pero sin incluir al sector público hasta ahora). Los datos proceden de la Encuesta uniforme de la Unión Europea sobre la estructura de los ingresos, que se hace cada cuatro años a partir de 2006<sup>4</sup>.

19. Hay que establecer una distinción entre esta diferencia de remuneración "simple" o sin ajustar y la diferencia tras un ajuste; esta última se calcula comparando el salario bruto por hora de mujeres y hombres con las mismas características individuales, esto es, que tengan el mismo grado de educación, que trabajen en las mismas profesiones y sectores y tengan el mismo tipo de empleo (de dedicación exclusiva, de jornada parcial o marginal). En la actualidad, la diferencia de remuneración por género tras un ajuste es del orden del 8% en Alemania, aunque en este cálculo no se han tenido en cuenta las interrupciones del empleo remunerado por razones familiares. Habida cuenta de que estas características suelen ser distintas entre mujeres y hombres, ello tal vez explique parte de la diferencia sin ajustar que se determinó antes y ponga de manifiesto entonces la medida en que se pueden reducir las diferencias en la remuneración. Las explicaciones individuales constituyen la indicación lógica de dónde hay que comenzar a combatir las diferencias de remuneración<sup>5</sup>.

## 2. Otros aspectos

20. La diferencia entre la remuneración entre los géneros varía considerablemente entre las zonas urbanas y rurales en Alemania (Occidental). Los estudios actuales indican que el salario diario medio de hombres y mujeres sube a medida que aumenta la densidad de población. En este contexto, los ingresos medios de los hombres en las regiones occidentales de Alemania son mucho más altos que los de las mujeres. Si bien la diferencia de remuneración para jóvenes empleados y empleadas se ha hecho marcadamente menor en los 30 últimos años tanto en las zonas urbanas como en las rurales, la diferencia entre estas dos zonas se ha mantenido casi constante en un 13% aproximadamente (2004: zonas urbanas: 8,4%, zonas rurales: 20,9%). Las explicaciones posibles se encuentran primordialmente en las diferencias entre las zonas urbanas y rurales en cuanto a la orientación del trabajo de la mujer, los paradigmas predominantes y la formación profesional. También hay diferencias desde el punto de vista de la estructura económica, la

---

sectoriales y su extensión (por ejemplo, las características individuales que se estudian), así como con respecto a los datos que se facilitan (como ingresos brutos y netos, ingresos por hora, por mes o por año). De esta manera, difieren también en cuanto a los resultados. Estas fuentes incluyen, primordialmente, "IAB-Beschäftigtenstichprobe" (IAB), el "Sozioökonomisches Panel" (SOEP) y encuestas por Internet tales como [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de). No hay en este contexto una medición "correcta" de la diferencia de remuneración. El indicador adecuado depende de las preguntas que se hagan, pero también de las fuentes de datos de que se disponga. El salario bruto por hora es un indicador adecuado si lo que interesa determinar una remuneración justa. En ese contexto, tiene sentido fijar una limitación al salario por hora porque de esa manera se tienen debidamente en cuenta las diferencias de ingresos que son exclusivamente resultado de distintos horarios de trabajo. Como medida adicional también pueden tenerse en cuenta indirectamente los ingresos mensuales o anuales ya que, al calcular el salario por hora, hay que tener en consideración todos sus componentes. En el salario por hora fijado mediante negociación colectiva no se tienen en cuenta pagos especiales como la bonificación de Navidad u otras primas o bonificaciones. Cuando se comparan los ingresos netos, además del salario bruto por hora, se pueden evaluar con mayor facilidad los distintos riesgos de pobreza.

<sup>4</sup> Se utilizan fuentes nacionales para hacer estimaciones durante los años comprendidos entre encuestas; en el caso de Alemania, se utiliza la encuesta trimestral de ingresos.

<sup>5</sup> En lo sucesivo y a menos que se indique otra cosa, la diferencia entre los géneros en cuanto a la remuneración debe entenderse sin ajustar.

infraestructura, las características sociodemográficas y la movilidad geográfica con respecto al empleo.

21. La diferencia media de remuneración entre los géneros, 23%, está distribuida en forma muy dispar entre los nuevos y los viejos Länder de Alemania. En Alemania Occidental se calculó para 2009 una diferencia del 25% mientras que en los nuevos Länder se determinó que era de solo un 6%. En este contexto influyen las distintas condiciones de estructura respecto del cuidado de los niños y distintos conceptos con respecto a los paradigmas, así como el hecho de que los salarios de los hombres también son más bajos que en Alemania Occidental. Si bien casi las dos terceras partes de los niños que están en guarderías en los nuevos Länder participan en programas que cubren toda la jornada (más de siete horas de guardería por día), ello solo es aplicable a una tercera parte de los niños que están en guarderías en los Länder occidentales, lo que se debe a la falta de plazas. Lo mismo ocurre con los programas escolares de jornada completa, que son más habituales en los nuevos Länder.

22. Hasta ahora no había sido posible comparar con estadísticas oficiales las diferencias de ingresos de mujeres y hombres en la administración pública y en el sector privado. En el marco de un proyecto financiado por el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud, la Oficina Federal de Estadísticas ha reunido datos de diversas fuentes, lo que hace posible analizar datos comparativos. La conclusión central consiste en que la diferencia de remuneración de cada género en el sector privado en el período comprendido entre 2007 y 2008 (22,6%) era considerablemente mayor que en la administración pública (7%) y, dentro de esta última, era más alta entre los empleados que no son funcionarios públicos federales (7,8%) que quienes lo son (1,7%)<sup>6</sup>, al igual que entre los empleados de las autoridades federales más altas (1%)<sup>7</sup>. El indicador en la administración pública respecto de los dos tipos de empleo, diferenciado según el tipo de empleo, es comparable, a diferencia del sector privado (dedicación exclusiva: 7,2%, jornada parcial: 7,5%). Por lo tanto, no hay diferencias marcadas entre Alemania Occidental y Oriental en cuanto al sector público. El estudio de cada uno de los sectores económicos por separado pone de manifiesto diferencias muy marcadas en la remuneración de la administración pública en trabajos en que la proporción de mujeres es comparable. Entre ellos se incluye el "cuidado y la educación de niños" (14,7%, proporción de empleadas: 65,8%), cifras muy elevadas en comparación con "administración pública, defensa, seguridad social" (8,4%, proporción de empleadas: 44,6%). Por último, también hay una diferencia en los ingresos de empleados y empleadas en cargos ejecutivos de la administración pública que es aún mayor que en los otros grupos de remuneración (9,6%).

<sup>6</sup> Para calcular las diferencias de remuneración en la administración pública hubo que introducir una desviación en la práctica establecida para calcular la diferencia de remuneración entre los géneros. Por lo tanto, los valores indicados no deben compararse con las cifras correspondientes a la diferencia de remuneración entre los géneros porque, por su naturaleza, son "demasiado bajas" respecto del sector privado en aproximadamente un 2,6%. Se pueden encontrar otras explicaciones respecto del método en la publicación del Ministerio Federal titulada "Las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre en el sector privado y en el sector público – resultados del proyecto "Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen" (Diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer)", ejecutado por el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud y por la Oficina Federal de Estadísticas.

<sup>7</sup> *Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGlG* (Segundo informe del Gobierno Federal sobre la experiencia respecto de la Ley federal de igualdad entre los géneros) (véase la página 21).

### C. Estrategia del Gobierno para rectificar la desigualdad de remuneración atendiendo a las causas

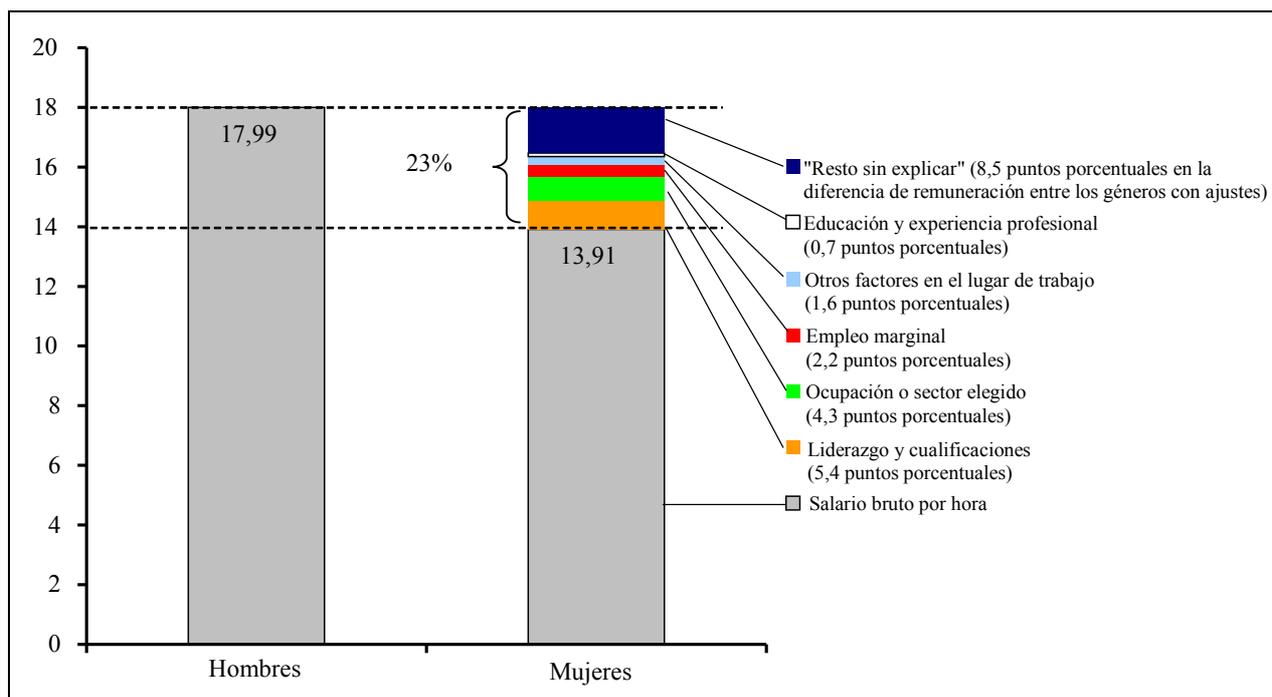
23. A fin de adoptar medidas dirigidas a resolver el problema de la remuneración de cada uno de los géneros, en la 16ª legislatura se prestó especial atención a la investigación de las causas. Se puede encontrar un resumen de los resultados en la publicación titulada "Desigualdad en la remuneración de hombres y mujeres en Alemania".

24. El estudio indicó que, especialmente en relación con la cifra de casi el 23% correspondiente a la diferencia sin ajustar en la remuneración de cada género publicada para 2006, la diferencia tras el ajuste, sin tener en cuenta las interrupciones del empleo por razones familiares, era aproximadamente del 8%. Esto significa que las empleadas siguen ganando un 8% menos aunque tengan las mismas características que los hombres incluidos en el marco del análisis<sup>8</sup>. El análisis pone de manifiesto ámbitos en que hay problemas y es preciso adoptar medidas prácticas y en los que es posible reducir concretamente la diferencia de remuneración. En el gráfico siguiente se observan las principales causas individuales en relación con la diferencia de remuneración entre los géneros con y sin ajuste.

Gráfico 2

#### Salario bruto por hora de mujeres y hombres y análisis de género

(Diferencia de género según las causas principales, Encuesta de la Estructura de Ingresos, octubre de 2006, Eurostat)



25. Al hacer encuestas de todas las razones aplicables a las diferencias de remuneración y estudiarlas, queda de manifiesto que las causas sistemáticas están relacionadas entre sí de

<sup>8</sup> Según una investigación del Instituto de Colonia para los Estudios Económicos, cabe todavía constatar una diferencia de remuneración entre los géneros del 4% en el caso de las mujeres con hijos que interrumpieron su trabajo remunerado hasta durante un año y medio; véase "Gender Pay Gap Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede" en *IW Trends 4/2010*.

manera compleja y que pueden superarse únicamente cuando se adopten medidas políticas concretas sustentadas por la acción de asociados estratégicos. El objetivo consiste en establecer nuevas estructuras de gestión que promuevan y aseguren la adopción de medidas conjuntas para reducir la diferencia de remuneración. En la sección siguiente se describirán en forma más detallada las diferencias estructurales y otros modelos de explicación por referencia a tres conjuntos de causas.

## 1. Causas principales de la desigualdad de remuneración en Alemania

### a) *Educación y segregación horizontal/vertical – divisiones por razones específicas de género en el mercado de trabajo*

26. Es un hecho evidente que persiste en Alemania, al igual que en el resto de Europa, la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. Durante mucho tiempo, el nivel de instrucción de la mujer, que estaba por debajo de la media, constituía una explicación convincente de la segregación en el mercado de trabajo y de la diferencia de remuneración entre los géneros. No se creía que valiera la pena hacer inversiones de alto costo y a largo plazo en educación de la mujer porque el rendimiento sería más bajo. Sin embargo, la situación ha cambiado claramente en los últimos años; la mujer ha comenzado a lograr mejores resultados que el hombre en cuanto al nivel de instrucción. A diferencia de la situación en el caso de los hombres, una comparación entre el número de mujeres de 30 a 35 años y de mujeres entre 60 y 65 años indica un aumento del número de las que han obtenido un título académico (de 9,7% a 21,1%)<sup>9</sup>. En la actualidad, el 52,2% de quienes egresan de la universidad son mujeres. Las variaciones en las diferencias de remuneración con respecto al grado de educación y según la cohorte de edad reflejan el proceso general de equiparamiento. Así, entre las empleadas de 25 a 29 años de edad, la diferencia de remuneración era del 8,5% y en el grupo de 55 a 59 años de edad era aproximadamente tres veces mayor, un 29,1%. Por una parte, estas diferencias pueden atribuirse de hecho a un cambio ocurrido con el tiempo en el sentido de que las más jóvenes han recibido más educación que las más viejas en comparación con los hombres de sus propios grupos de edad. Por otra parte, las variaciones en las diferencias de remuneración pueden explicarse también por el hecho de que las empleadas menores de 30 años por lo general no han interrumpido aún su carrera por razones familiares, en circunstancias en que esas interrupciones ya han surtido un efecto negativo en el ingreso de las mujeres de más edad.

27. No se prevé que, a pesar de que la tendencia con respecto al nivel de instrucción de la mujer es positiva, por esa razón únicamente se reduzca en el futuro la diferencia de remuneración. Las mujeres con formación profesional o una calificación A en el examen de ingreso a la universidad (Abitur) percibían en 2010 únicamente el 92% de lo que percibían los hombres de la misma edad y el mismo grado de formación o educación. Una comparación entre empleados con títulos académicos indica que las mujeres perciben únicamente el 88% de lo que perciben los hombres. La tasa de rentabilidad más elevada que obtienen los hombres de un título universitario o de un título en ciencias aplicadas puede ser consecuencia, por lo tanto, de la disciplina en que opten por especializarse. Se ha demostrado que los hombres, al elegir una disciplina, tienden hacia las matemáticas/ciencias naturales y la tecnología mientras que las mujeres suelen elegir los idiomas y las humanidades. Ni la remuneración ni la demanda de estos son tan altos en el mercado de trabajo.

<sup>9</sup> A diferencia de las mujeres, una comparación entre hombres de 30 y 35 años y de 60 a 65 años indica que no ha aumentado el número de los que tienen un título académico (21 y 20,3%) y que, entre los grupos de menor edad, ha aumentado el número de los que no tienen formación profesional alguna (16,6 a 11,8%). En el grupo de 30 a 35 años de edad, el 39% tienen los requisitos necesarios para hacer estudios universitarios y únicamente el 21% tiene un título académico.

28. Ello lleva automáticamente a la manifestación siguiente de segregación. Simplemente no se encuentran mujeres en ciertos sectores y ocupaciones. Del total de 350 ocupaciones respecto de las cuales se ofrece formación profesional, más de la mitad de todas las jóvenes únicamente eligen 10. Estas típicas ocupaciones de la mujer en el sector de los servicios no están tan bien remuneradas como aquellas en el campo de la tecnología y las ciencias naturales, que los hombres tienden a elegir. Existen además grandes diferencias en la distribución de mujeres y hombres en distintos sectores económicos. Por lo tanto, la proporción de empleadas en "otros servicios" es mucho más alta que la de hombres. En cambio, y en términos relativos, hay un número marcadamente menor de mujeres en la industria pesada, que se caracteriza por sus elevados salarios medios. En el cuadro siguiente se indican las diferencias de remuneración que dimanar de las distintas características estructurales.

Cuadro 1  
**Diferencia de remuneración entre los géneros (DRG) según distintas características estructurales<sup>10</sup>**

Grupos de edad (años)	Hasta 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	Más de 60
DRG en porcentaje	2	8,5	14,2	21,1	25,6	26,4	27,1	29,1	29,5
Nivel de instrucción	Certificado de egreso de la escuela secundaria/intermedia			Examen de ingreso a la universidad		Título de una universidad de ciencias aplicadas		Título universitario	
DRG en porcentaje	17,6			24,5		31,3		23,1	
Estudios finalizados	Incompletos			Formación profesional			Título universitario		
DRG en porcentaje	2,5			9,9			25,8		
Grupo de remuneración	Trabajador no cualificado		Trabajador semicualificado		Especialistas		Especialistas altamente calificados		Ejecutivos
DRG en porcentaje	8		12,7		11,8		17,9		26,2
Sector	Minería	Construcción		Cuidado del niño/educación		Ventas	Industria pesada		Crédito/seguros
DRG en porcentaje	5,2	13,8		16,3		25	28,2		28,9

29. A pesar de numerosos estudios y evaluaciones que han constatado un leve aumento de la proporción de mujeres en altos puestos de empresas en los últimos años, es innegable que la mujer sigue estando insuficientemente representada en ellos (véase el cuadro 2). Por más que avance en su carrera no puede cruzar la barrera invisible que se suele denominar "techo de cristal" y gana también menos que el hombre en los cargos directivos. Casi las tres cuartas partes de los cargos ejecutivos están ocupados por hombres; en general, la proporción de mujeres en cargos ejecutivos es más baja cuanto más grande es la empresa y más alto es el cargo. Los ingresos de las mujeres en régimen de dedicación exclusiva equivalían únicamente al 72% del de los hombres en 2008, con lo cual la diferencia de remuneración entre los géneros es del 28%. Los estudios también indican que los cargos ejecutivos en ocupaciones de mujeres (aquellas en que la proporción de mujeres es del 70% o mayor) tienen una remuneración menor que en las profesiones de hombres. Las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en ocupaciones de mujeres, con un ingreso mensual bruto de unos 2.609 euros en 2008, únicamente ganaban el 64% de lo que ganaban las ejecutivas en ocupaciones de hombres. Además, los ingresos de los ejecutivos en todas las profesiones son más elevados que los de las ejecutivas. Ello demuestra el efecto de segregación horizontal; cuando la mujer sigue una trayectoria tradicional de la carrera, el resultado es

<sup>10</sup> Destatis.

normalmente una considerable diferencia en los ingresos y en las posibilidades de carrera. La orientación hacia profesiones no tradicionales (de hombres) aumenta las perspectivas de ingreso de la mujer, pero este nunca llega al mismo nivel que el del hombre<sup>11</sup>. En consecuencia, rara vez se encuentran mujeres entre quienes perciben las remuneraciones más altas, particularmente porque, con mayor frecuencia que los hombres, trabajan para empresas más pequeñas en que las posibilidades de que paguen bonificaciones en épocas de crisis económicas son menores que en las empresas más grandes. El plan en múltiples etapas para aumentar el número de mujeres en cargos ejecutivos que se propone presentar el Gobierno Federal en esta legislatura reviste también importancia decisiva para corregir una de las causas fundamentales de la diferencia de remuneración.

## Cuadro 2

**Proporción de mujeres en cargos ejecutivos<sup>12</sup>**

(En porcentaje)

	2006	2007	2008	2009	2010
Junta ejecutiva	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2
Junta de supervisión	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6
	2005	2006	2007	2008	
Sector privado	24	27	27	27	
		2006	2007	2008	2009
Administración pública (Gobierno Federal)		26	27	28	29

b) *Interrupciones por razones familiares y reducción del empleo remunerado*

30. Sigue habiendo en Alemania grandes diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la interrupción del empleo debida al nacimiento de hijos. Alrededor del 25% de los padres jóvenes hacen uso actualmente de la prestación y la licencia por paternidad<sup>13</sup>. En promedio, la mujer interrumpe su empleo por razones familiares durante 56 meses. La duración de la interrupción tiende a ser mayor cuanto mayor es el número de hijos. De todas maneras, el 50,6% de todas las mujeres interrumpieron el empleo por razones familiares por un período de 1 a 3 años y el 29,4% por un período de hasta un año<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> *DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, págs. 48 y ss.

<sup>12</sup> Los ejecutivos en el sector privado comprenden a los mayores de 18 años que indicaron al SOEP que tenían amplias funciones ejecutivas en su calidad de empleados en el sector privado (directores, directores gerentes y presidentes de la junta directiva de grandes empresas y asociaciones, por ejemplo); otros cargos ejecutivos u otras tareas altamente calificadas (gerente de departamento, investigadores, ingenieros, por ejemplo). Por lo tanto, el término "ejecutivos" comprende tanto a quienes ocupan cargos ejecutivos como a quienes ocupan cargos altamente calificados (*DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, págs. 16 y ss.). Los miembros de juntas ejecutivas y de supervisión de las 200 empresas más grandes (excluido el sector financiero) se han tomado de *DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, pág. 57. En la administración pública se definen los cargos ejecutivos como las funciones de dirección que comienzan a nivel de jefe de división.

<sup>13</sup> *Bundesamt für Statistik: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010*; padres de hijos nacidos en el primer semestre de 2009.

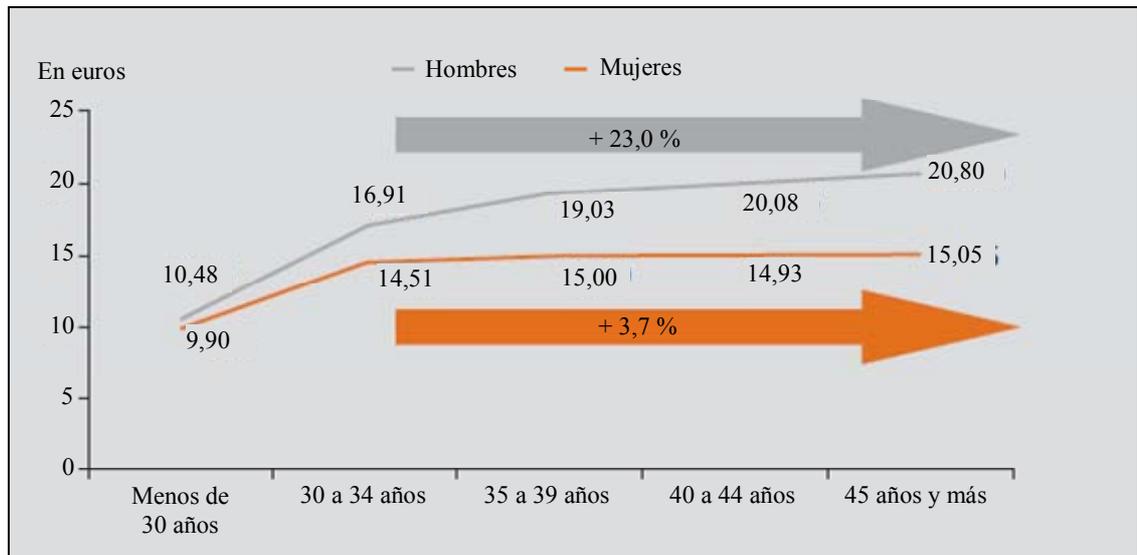
<sup>14</sup> Sinus Sociovision/BMFSFJ: *Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg*, Berlín 2010, pág. 18.

31. Los efectos que surte la interrupción del empleo por razones familiares en la diferencia de remuneración entre los géneros son evidentes. La duración de la interrupción es importante para determinar el grado de remuneración que se pierde. Cuanto más prolongada sea la interrupción del empleo, mayor será la pérdida (supuesta) de valor del capital humano en razón a la experiencia profesional que se pierde y de la no participación en actividades de capacitación (en la empresa). Los estudios indican que una interrupción del empleo de seis meses entre 1984 y 1994 tuvo como resultado una reducción del 9% de la remuneración después de la reincorporación al mercado de trabajo.

32. Además, las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras una interrupción por razones familiares rara vez lo hacen en régimen de dedicación exclusiva. Aproximadamente el 75% de todas las mujeres sin hijos trabajan en ese régimen, pero únicamente lo hace el 27% después del nacimiento de un hijo, a diferencia de un 95% de los padres. Los índices de trabajo a jornada parcial y empleo marginal de las mujeres aumentan en consecuencia. Alrededor del 35% de todas las mujeres que trabajan en cargos con aportaciones a la seguridad social están empleadas a jornada parcial (a diferencia del 6% de los hombres). Dos de cada tres titulares de empleos marginales son mujeres. La diferencia entre el este y el oeste es notable; antes de interrumpir el empleo (y del subsiguiente nacimiento de un hijo), un 79% de las mujeres de Alemania Occidental trabajaban en régimen de dedicación exclusiva, pero solo lo hacía un 19% después de interrumpir su empleo. En Alemania Oriental, en cambio, más del 60% de todas las mujeres trabajan en régimen de dedicación exclusiva después de una interrupción del empleo. Si se tiene en cuenta el hecho de que la mujer opta por trabajar a jornada parcial entre los 35 y los 44 años de edad, precisamente la edad en que se llega a los escalones más altos en la carrera, mientras que los hombres, si lo hacen, tienden a trabajar a jornada parcial al principio o al final de sus carreras, las consecuencias son evidentes; la mujer tiene una desventaja unilateral desde el punto de vista del ingreso, lo que puede servir para explicar gran parte de la diferencia de remuneración por género. Los salarios brutos por hora (en el sector privado) que recoge la Oficina Federal de Estadísticas confirman estos hechos en relación con la diferencia de remuneración entre los géneros. Así, las mujeres que trabajan en régimen de dedicación exclusiva ganan en promedio 15,62 euros y los hombres 19,66 euros. Las mujeres que trabajan a jornada parcial ganan en promedio 13,96 euros y los hombres 14,51 euros.

33. En términos estadísticos, los efectos de las diferencias en la interrupción del empleo en Alemania por razones familiares que se han descrito se manifiestan significativamente en la distinta evolución del salario bruto por hora entre mujeres y hombres en el curso de su vida laboral. Mientras que los hombres perciben aumentos considerables de la remuneración a partir de los 30 años de edad (+ 23%), el salario por hora de la mujer mayor de 30 años se estanca.

Gráfico 3  
Evolución de la remuneración



c) *Fijación y estructuras de la remuneración*

34. Los estudios de investigación, la experiencia práctica y los fallos judiciales demuestran que los métodos de fijación de la remuneración y la forma en que se aplican pueden subvalorar el trabajo de la mujer. Ello suele ser resultado de prejuicios y estereotipos de género respecto del valor más bajo de las "ocupaciones de mujeres" y no corresponde necesariamente a discriminación en el sentido legal. La valoración desigual del trabajo de igual valor puede tener lugar a distintos niveles y es básicamente resultado de conceptos sociales del valor que se recogen en estructuras tales como los acuerdos de negociación colectiva y las negociaciones salariales individuales. En este contexto, el poder de negociación de las mujeres y los sindicatos que las representan, los métodos de evaluación de los puestos y las negociaciones salariales que comprenden elementos ocultos como las bonificaciones y las prestaciones especiales son todos factores de importancia.

35. Para evaluar los puestos se emplean por lo general ciertos criterios como los conocimientos y la capacidad, así como la responsabilidad y el esfuerzo físico que entrañan. Por regla general lo que se evalúa es el puesto. Sin una evaluación de los puestos no es posible evaluar y comparar el valor de las distintas ocupaciones.

36. Se considera que los métodos sumarios de evaluación de los puestos son especialmente propensos a una discriminación indirecta. En las evaluaciones sumarias, la ponderación de cada criterio de evaluación dentro del sistema global no queda de manifiesto porque la evaluación es total o general. En cambio, los métodos analíticos de evaluación analizan y evalúan separadamente cada criterio de manera que se advierte claramente la importancia relativa de algunos tales como la responsabilidad o los requisitos en cuanto a las cualificaciones. No se puede descartar la existencia de diferencias ocultas en la evaluación en prácticamente todos los sectores, entre ellos la administración pública. Así, las ocupaciones en que predominan las mujeres, como el cuidado de niños o de personas de edad o los servicios de biblioteca, suelen tener una clasificación más baja que las ocupaciones en el sector técnico.

37. En estudios más amplios realizados por la Oficina Federal de Estadísticas se demostró que la existencia de un consejo laboral o de acuerdos de negociación colectiva

con fuerza obligatoria surtía un efecto positivo en el sentido de reducir la diferencia de remuneración en la empresa de que se tratase. Cuando hay acuerdos de negociación colectiva con fuerza obligatoria se ha constatado una diferencia media de remuneración del 15,9%, en circunstancias en que, en las empresas en que no hay acuerdos de esa índole, es del 29,6%.

38. La subvaloración es resultado no solo de las normas de la empresa o las cláusulas de un acuerdo de negociación colectiva. Las distintas estrategias y aptitudes de negociación que aplican mujeres y hombres inciden también en la remuneración que perciben y, de esa manera, repercuten en la diferencia de remuneración entre los empleados no comprendidos en acuerdos colectivos. Los estudios indican que casi una tercera parte de todas las mujeres entrevistadas no habían tenido un aumento de sueldo en el quinquenio anterior; lo mismo ocurría únicamente en el caso de una quinta parte de los hombres. En resumen, los estudios explican que la influencia de las negociaciones en la evolución, muy distinta, de la carrera de la mujer y el hombre en cargos ejecutivos puede ser bastante considerable.

39. Los estudios por sensor utilizados por Sinus Sociovision en el marco de una consultoría estratégica para el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud indican resultados similares; en las negociaciones salariales, las mujeres que tienen familia no demuestran la misma "determinación" que sus propias parejas (de las cuales a su vez la esperan) o que otros hombres en la empresa y mujeres sin familia. Las mujeres asocian una remuneración más alta con una dedicación "incondicional" a la empresa, desde un punto de vista tanto emocional como objetivo. Esa dedicación, sin embargo, significaría que corren el peligro de perder el equilibrio que han logrado, tanto para ellas como para sus familias.

## 2. Cooperación estratégica con interlocutores

40. El Gobierno Federal, a fin de reducir las diferencias de remuneración e intensificar así la labor en pro de una Alemania sostenible, se propone trabajar en forma más intensa con los interlocutores que corresponda. Habida cuenta de que los objetivos de la estrategia de sostenibilidad relativa a la desigualdad en la remuneración pueden alcanzarse únicamente en cooperación con la sociedad civil (interlocutores sociales, asociaciones de mujeres y asociaciones del comercio y la industria) y con los demás niveles de gobierno (Länder y municipales), el objetivo del Gobierno Federal consiste en congregarse a las distintas partes que intervienen activamente a fin de que todas desempeñen una función activa en la tarea de introducir un cambio dondequiera que puedan hacerlo.

### a) *Asociaciones de empresas/empleadores*

41. El Gobierno Federal y las principales confederaciones del comercio y la industria de Alemania llegaron en 2001 a un acuerdo sobre la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector privado. El acuerdo prevé cuatro ámbitos de acción; se insta a las empresas a que, mediante la adopción de las medidas que procedan, aumenten las posibilidades de formación profesional, las oportunidades de carrera y las posibilidades de conciliar el trabajo y la vida familiar de mujeres y niñas, aumenten la proporción de mujeres en cargos ejecutivos y profesiones orientadas hacia el futuro y contribuyan a reducir las diferencias de ingresos entre la mujer y el hombre. Según este acuerdo, se harán evaluaciones periódicas de la aplicación de esas medidas, los avances realizados y las iniciativas previstas para el futuro. La "Tercera Evaluación de la Igualdad de Oportunidades", presentada en 2008, indica que los avances han sido dispares en los distintos temas comprendidos en el acuerdo. En los dos últimos ámbitos de acción (la mujer en cargos ejecutivos y las diferencias de ingresos) subsiste el estancamiento. Se han documentado cambios positivos en relación con la educación en general y con la formación profesional. En lo que atañe a conciliar la vida familiar y la laboral, en los últimos años se

han logrado excelentes resultados desde el punto de vista de la política pública y la cooperación con el sector empresarial.

42. En la "Cuarta Evaluación de la Igualdad de Oportunidades", que ya se ha presentado, quedan de manifiesto avances evidentes en la tarea de lograr o aumentar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la vida laboral en ámbitos fundamentales como la educación y formación, la participación en la fuerza de trabajo, la conciliación de la vida familiar y la laboral y el establecimiento de empresas. La mujer también ha avanzado, en forma lenta pero constante, en el objetivo de ocupar cargos ejecutivos en el sector privado. Sin embargo, persisten tendencias en cada uno de los géneros con respecto a la elección de la profesión, la trayectoria profesional y las oportunidades de carrera, habida cuenta del distinto valor que se asigna a las profesiones de mujeres y de hombres.

43. El sector empresarial reconoce ahora que promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en la vida laboral redundará en su propio interés. Durante varios años se ha venido produciendo una fructífera cooperación en el contexto del programa empresarial titulado "La familia, un factor de éxito", que básicamente apunta a que sea más fácil conciliar la vida familiar con la laboral. Unos 3.400 empleadores, organizados en la correspondiente red de empresas bajo los auspicios de la Asociación de las Cámaras de Industria y Comercio de Alemania (Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK) han declarado ya que apoyan políticas de personal en que se tenga más en cuenta a la familia. En otoño de 2010 se lanzó la iniciativa "Horario de trabajo que tengan en cuenta la familia" (Familienbewusste Arbeitszeiten) en el marco de estas actividades. El objetivo de la iniciativa consiste en establecer un horario de trabajo más flexible que ofrezca a las madres mejores oportunidades de carrera y deje a los padres más tiempo para dedicar a sus familias. Los modelos de 30 a 35 horas de trabajo por semana, que no están lejos del régimen de dedicación exclusiva, son importantes porque conciben con los deseos de muchos padres y hacen más fácil a muchos directivos y especialistas cualificados conciliar la vida familiar con la laboral.

44. En vista de que se prevé que en el futuro faltarán especialistas y directivos cualificados, está cada vez más generalizado el reconocimiento de que no es menos importante rectificar la segregación por género en el mercado de trabajo y aumentar la proporción de mujeres en cargos ejecutivos y en ocupaciones en que predomina el hombre. Como ejemplos de medidas actuales de cooperación en este contexto cabe mencionar el proyecto de Día de las Niñas o la iniciativa MICT (matemáticas, informática, ciencias naturales y tecnología), así como el premio TOTAL-E-QUALITY y la iniciativa "Generación CEO". En 2008 la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) presentó un documento de postura sobre la desigualdad de remuneración. En una conferencia conjunta cuyo tema era cómo hacer frente a las causas de la diferencia de remuneración, celebrada por la BDA y el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud el 30 de septiembre de 2008, 90 expertos procedentes de la política, los negocios y la investigación hicieron suyo el objetivo común de eliminar la diferencia de remuneración abordando sus causas más importantes.

45. El 30 de marzo de 2011 los ministros federales competentes se reunieron con los directores de recursos humanos de las 30 empresas que cotizan en el índice bursátil DAX para discutir conjuntamente otros medios sostenibles y prácticos de lograr una mayor igualdad en la vida laboral. Las 30 empresas presentaron al Gobierno Federal una declaración conjunta sobre la estrategia para que hubiera más mujeres en cargos ejecutivos en el futuro. Decidieron fijar metas concretas en cada empresa respecto de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo y en cargos ejecutivos y publicar esas metas durante 2011.

46. La iniciativa titulada "Cambiar la cultura empresarial – Más mujeres en puestos directivos", lanzada por la Fraunhofer Gesellschaft en representación del Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud (2010 a 2012), prestará especial atención a los cambios necesarios que es preciso introducir en la cultura empresarial a fin de evitar interrupciones en el futuro en la carrera de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos. La iniciativa apunta a determinar las causas por las cuales mujeres con gran potencial interrumpen su carrera y, para ese fin, analizar los ejemplos de cultura empresarial en nueve empresas internacionales participantes y desarrollar aún más las medidas vigentes a fin de que un mayor número de mujeres pueda avanzar en su carrera en el futuro. En ese contexto, se partirá de la base de que las empresas han adoptado medidas para promover la conciliación entre la carrera y la vida familiar.

b) *Sindicatos*

47. La cooperación con los sindicatos es otro elemento de importancia. La Federación Sindical Alemana (DGB) lanzó, entre otras cosas, la iniciativa "Valgo más" (Ich bin mehr wert), con el apoyo del Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud. La Federación, en colaboración con los sindicatos afiliados y otras federaciones de mujeres, proporcionó apoyo concreto para la mujer en el lugar de trabajo. En 2008 la iniciativa se centró en la tríada de igualdad de remuneración, oportunidades de carrera y conciliación de la vida laboral y la familiar. Mediante diversas actividades se hizo llegar la consigna "Valgo más" a políticos, empresas y el público en general.

48. El Ministerio Federal apoya también el proyecto titulado "Sostén de la familia" (Familienernährerinnen) en el marco de una asociación con la DGB. En casi una quinta parte de todas las familias pluripersonales de la República Federal de Alemania la mujer percibe la mayor parte de los ingresos. En la mitad de los casos se trata de familias monoparentales, en la otra mitad las mujeres tienen una pareja que gana menos, que necesita cuidados o que está desempleado. La sostén de la familia tiene, pues, una doble carga; es responsable de la principal fuente de ingresos y es a la vez responsable del hogar y la crianza de los hijos. Este proyecto apunta a que se cobre mayor conciencia pública de esas mujeres y a aumentar la movilización política en su favor.

c) *Interlocutores sociales*

49. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales trabaja en estrecha colaboración con la Asociación de Empleadores de Alemania (BDA) y la Federación del Trabajo de Alemania (DGB) para elegir los proyectos que se incluirán en la iniciativa federal titulada "Igualdad para la mujer en el mundo de los negocios" (Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft), lanzada en 2010. En el contexto de esta iniciativa general se otorgan subsidios para promover proyectos que aseguren a la mujer independencia financiera, oportunidades de avanzar en pie de igualdad y oportunidades de carrera, una mejor participación en los programas de capacitación en la empresa, una menor diferencia de ingresos y un mejor equilibrio entre la vida y el trabajo. En este contexto, se han de buscar posibilidades de adoptar medidas que, en particular, presten apoyo a las empresas y los interlocutores sociales para mejorar en forma sostenible la situación de la mujer en cuanto al empleo. En 2010, comenzaron a trabajar 29 organizaciones que habían recibido subsidios por valor de 15 millones de euros. Se están preparando y ensayando modelos de horarios de trabajo para conciliar mejor la vida familiar y laboral (2 proyectos) y se están organizando iniciativas empresariales para atraer mujeres a profesiones en las disciplinas de las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología (3 proyectos); se están tomando también medidas para promover que la mujer trate de avanzar en los contextos empresarial y social y alentarla a hacerlo (20 proyectos), para mejorar las cualificaciones de las empleadas durante la etapa en que se dedica a la familia a fin de facilitar una rápida reincorporación (2 proyectos) y conceptos destinados a aumentar la proporción de

empleadas de más edad (2 proyectos). Hay otras iniciativas que se están planificando o se encuentran en espera de una decisión sobre su financiación.

d) *Alianzas*

50. El 15 de abril de 2008, la Asociación de Mujeres Profesionales y de Negocios (BPW) organizó en Alemania el primer Día de la Igualdad de Remuneración, con el objetivo de difundir información acerca de la diferencia de remuneración entre los géneros y alentar a las mujeres a tomar la iniciativa y hacer frente en forma más proactiva a la cuestión de la remuneración desigual. El segundo Día de la Igualdad de Remuneración, 20 de marzo de 2009, fue organizado por una Alianza Nacional de Acción para la Igualdad de Remuneración, que fue establecida para estos efectos y recibió fondos del Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud. El principal objetivo de la Alianza consiste en movilizar a todas las partes y hacer que cobren conciencia de la cuestión. La Alianza comprende el Grupo de Trabajo nacional de funcionarios municipales para la igualdad de oportunidades ((Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter – BAG), la BPW, en calidad de coordinador, la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, el Consejo Nacional de Mujeres y la Asociación de Empresarias de Alemania (Verband Deutscher Unternehmerinnen – UDV). La Confederación de Sindicatos de Alemania (DGB) está afiliada a la Alianza a través del Consejo Nacional de la Mujer. Para hacer posible y asegurar la coordinación de la Alianza para la Acción Nacional, la organización del Día de Igualdad de la Remuneración sobre una base amplia y la continuación de estas medidas, el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud financiará la iniciativa hasta 2011 y tratará de asegurarse de que se mantenga. En este contexto, se está tratando intensamente de ampliar la red que organiza la Iniciativa. Para resaltar los temas anuales seleccionados se recaba la cooperación con los miembros de la Alianza que corresponda.

51. En 2001 el Día de la Igualdad de Remuneración se celebró el 25 de marzo con muchos eventos en todo el país y gran atención de los medios de comunicación. La Ministra Federal Dra. Kristina Schröder, junto con las presidentas de la Asociación de Mujeres Rural de Alemania y BPW, se refirieron en una conferencia de prensa a las diferencias entre las zonas urbanas y rurales en la desigualdad de remuneración y presentaron nuevos proyectos para eliminarlas. Los proyectos fueron preparados sobre la base de los planteamientos de explicación y acción respecto de la diferencia entre las zonas urbanas y rurales formulados en el contexto de un simposio que tuvo lugar el 8 de diciembre de 2010.

e) *La Oficina Federal contra la Discriminación*

52. La Oficina Federal contra la Discriminación comenzó a funcionar cuando entró en vigor en agosto de 2006 la Ley general sobre la igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*). Se trata de un organismo independiente al que pueden recurrir quienes consideren haber sido objeto de discriminación por uno de los motivos indicados en la Ley general. En virtud del asesoramiento que proporciona y de la cooperación en el consejo asesor, la Oficina Federal contra la Discriminación recibe importante información sobre la discriminación en Alemania, incluso en el ámbito de la desigualdad de remuneración.

53. La Ley general sobre la igualdad de trato obedece al propósito de prevenir la discriminación por razones de raza u origen étnico, género, religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual, especialmente en el empleo y la vida profesional, y de ponerles término. La Ley general prohíbe que se pague a los empleados una remuneración distinta según su género, a condición de que se realice un trabajo igual o de igual valor.

f) *Los Länder*

54. Los Länder refuerzan las iniciativas del Gobierno Federal para combatir la desigualdad de remuneración mediante diversas medidas que toman por su cuenta<sup>15</sup> y, al mismo tiempo, instan periódicamente al Gobierno Federal en la Conferencia anual de Ministros y Senadores de los Länder para la igualdad de oportunidades y la mujer a que adopten medidas destinadas concretamente a reducir las diferencias de remuneración que se han documentado también en la administración pública. Al mismo tiempo, los Länder también apoyan proyectos tales como el Día de la Igualdad de Remuneración y Logib-D<sup>16</sup>.

## **D. Medidas que está tomando el Gobierno Federal para rectificar la desigualdad de remuneración y que atienden directamente a sus causas**

### **1. Cambiar los estereotipos basados en el género y aumentar la proporción de mujeres que ocupan cargos ejecutivos**

55. Los modelos tradicionales en algunos medios o estratos sociales constituyen una causa importante de que la mujer elija entre una variedad limitada de profesiones y de los obstáculos con que tropiezan en su trayectoria de carrera. Así, en el contexto de su política de igualdad, el Gobierno Federal apunta a ampliar en considerable medida la variedad de ocupaciones por las que pueden optar las mujeres y los hombres y a mejorar sus oportunidades de trabajo y de su carrera en general.

56. A través de programas del Gobierno Federal en cooperación con varias iniciativas asociadas, como el "Día de las Niñas" y "Komm, mach MINT", se alienta a niñas y jóvenes a elegir ocupaciones en campos que no son típicamente de la mujer y que rara vez tenían en cuenta anteriormente, de manera de ampliar el espectro de profesiones por las que pueden optar. Niñas de 5º a 10º grado pueden participar en todo el país en el proyecto del "Día de las Niñas", en el cual aprenden cómo funcionan las empresas e instituciones que intervienen en las carreras que están orientadas hacia el futuro, como las profesiones en las disciplinas de las ciencias naturales y la tecnología. Con la consigna "Komm, mach MINT", el Ministerio Federal de Educación e Investigación (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) ha venido tratando, a través de una iniciativa que comenzó en 2008 con asociados de las ciencias y los negocios, de atraer a un número considerablemente mayor de mujeres jóvenes hacia profesiones bien remuneradas en las disciplinas de las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología. En forma paralela, el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud ha prestado también atención a las opciones profesionales y la planificación de la vida de niños y jóvenes; así, en 2005 inició un proyecto nacional llamado "Neue Wege für Jungs" (Nuevos senderos para los jóvenes) y, en 2011, se organizó con gran éxito el primer Día de los Niños en forma simultánea con el Día de las Niñas.

57. A fin de promover el concepto de la mujer en cargos ejecutivos, el acuerdo de coalición sirve de fundamento para la preparación de un plan en múltiples etapas, que se aplicará en forma gradual y se centra en crear transparencia y en que haya un compromiso

<sup>15</sup> Bavaria, por ejemplo, preparó un corto publicitario que se proyecta en salas de cine con el título *Schluss mit dem Unsinn (Basta de esta tontería)*, en que se hace un planteamiento muy creativo de la diferencia de remuneración.

<sup>16</sup> Renania-Palatinado pidió en la 20ª Conferencia Preliminar de la GFMK que prestara apoyo a Logib-D y considerara si era posible incorporarlo en el sitio web eg-check.de, establecido por la Fundación Hans Böckler.

voluntario y una acción coordinada para combatir las causas de desigualdad de remuneración.

## **2. Mejorar las condiciones estructurales a través de medidas de política familiar y de apoyo a la reincorporación en el mundo laboral**

58. En el caso de Alemania, las interrupciones del empleo y la reducción del horario de trabajo por razones familiares son causas importantes de la desigualdad de remuneración. La comparación con otros países indica claramente que aquellos en que la tasa de empleo de mujeres es elevada y hay una buena infraestructura para conciliar la vida familiar con la laboral registran también una diferencia menor entre los sueldos medios de la mujer y el hombre. Al conciliar mejor la vida familiar con la laboral se facilita una trayectoria ininterrumpida en el empleo de la mujer, que puede tratar de obtener formas de empleo que le aseguren una mayor independencia financiera. Por lo tanto, es esencial sentar condiciones adecuadas para las madres y los padres en este campo. El Gobierno Federal ha hecho una aportación determinante en los últimos años a través de su política de familia e igualdad. La creación de más guarderías, especialmente para menores de tres años, las mayores posibilidades de desgravar el costo de la guardería, la prestación por paternidad como sustituto del salario y los dos meses de licencia de paternidad son medidas que hacen más fácil a la mujer y el hombre conciliar la vida familiar con la laboral y distribuir las obligaciones de crianza del niño en forma justa entre la mujer y el hombre.

59. El programa de acción "Perspektive Wiedereinstieg" (La reintegración profesional como perspectiva), que constituye una importante medida complementaria, presta apoyo a la mujer que se ha mantenido alejada de un empleo durante varios años por razones familiares y trata de reincorporarse al mercado laboral. Esta amplia iniciativa, que se lleva a cabo en cooperación con el Servicio Federal de Empleo, ayuda a organizadores locales a crear redes para ayudar a la mujer que se reincorpora al mercado de trabajo tras una interrupción del empleo por razones familiares. La iniciativa se lleva a cabo en el contexto de un programa del Fondo Social Europeo (de un importe total del orden de los 30 millones de euros) que se llevará a cabo en 17 lugares que servirán como modelo. Un portal informático destinado concretamente a las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo ha servido para que tengan mayor acceso desde marzo de 2009 a medidas concretas de apoyo. El Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud apoya también medidas concretas de publicidad a nivel local en la forma de días especiales de información sobre el tema de la reincorporación.

## **3. Reformar las estructuras de remuneración**

60. El Gobierno Federal no tiene posibilidades de intervenir directamente en la fijación de las escalas de remuneración, salvo en el caso del sector de la administración pública. Esa tarea está básicamente en manos de organizaciones de negociación colectiva, los distintos empleadores y las empleadas, así como de los consejos laborales y de personal. En términos concretos, se trata de evaluar los puestos en los acuerdos de negociación colectiva, reformar las estructuras de remuneración y celebrar negociaciones salariales.

61. Actualmente, tras la institución del sistema Logib-D, basado en la celebración de consultas, se ofrece a los empleadores un útil instrumento que les da incentivos para hacer frente al problema de la desigualdad de remuneración dentro de la empresa. Mediante el sistema Logib-D, el Gobierno Federal ofrece un instrumento de utilidad demostrada que puede servir para determinar la dimensión de la diferencia de remuneración en una empresa, los factores que la determinan y, por lo tanto, las posibles soluciones. Logib-D es un método objetivo para determinar las diferencias con arreglo a normas reconocidas de investigación económica (la teoría del capital humano) y no se basa en una definición legal. No ha sido preparado como instrumento para estudiar la desigualdad discriminatoria en la

remuneración y, por lo tanto, la indicación que ofrece de esa desigualdad no sirve como prueba ante un tribunal. Por el contrario, Logib-D sirve para determinar estructuras propias de cada empresa que puedan influir en forma tangible en las diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer.

62. La marca registrada Logib-D es una abreviatura de Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland (Igualdad de remuneración en las empresas alemanas) y consta de un número de módulos que se van superponiendo. Junto con el programa básico en Excel para Logib-D, que se utiliza para analizar las estructuras de remuneración en el sitio web [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de), las empresas interesadas pueden también utilizar la versión en línea. Ello hace posible preparar los datos con mayor facilidad y proporciona un informe normalizado sobre los resultados en formato PDF que se puede imprimir pocos minutos después de cargar los datos; los resultados incluyen un extenso análisis de las estructuras de remuneración orientado a la igualdad. Es posible hacer cálculos diferenciados de la desigualdad de remuneración tanto para una empresa en su integridad como para distintas sedes o departamentos de una empresa. En última instancia, entre 2010 y 2012 se ofrecerá sin cargo alguno a 200 empresas interesadas una consulta confidencial y normalizada acerca de las estructuras de remuneración sobre la base de Logib-D. Con ello, los directores de personal tendrán un instrumento que les hará mucho más fácil analizar las estructuras de remuneración, obtener asesoramiento y encontrar soluciones aptas para la empresa (análisis – asesoramiento – solución). Usando Logib-D, los empleadores, existan o no acuerdos de negociación colectiva en sus empresas, podrán identificar los factores que inciden en la diferencia de remuneración entre los géneros y formular medidas para ponerle término; habida cuenta de la transición demográfica y de la falta de especialistas, esta es una buena inversión en el futuro de la empresa. El sistema Logib-D es ofrecido por el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud y se lleva a la práctica en cooperación con integrantes bien conocidos de los sectores del comercio y la industria en Alemania.

63. Por último, el Ministerio Federal apoya a los interlocutores sociales y a quienes tienen una función activa en la fijación de salarios ofreciéndoles el folleto titulado *Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer* (Justicia – Igualdad de remuneración para la mujer y el hombre), publicado en 2007 como guía para poner en práctica el "principio de igual remuneración por igual trabajo y trabajo de igual valor". En él se recomienda en particular que, para evitar la perpetuación del estereotipo de la remuneración más baja, en los acuerdos de negociación colectiva se utilicen métodos (analíticos) de evaluación del puesto más transparentes y carentes de discriminación. El Frauenlohnspegel (Estudio de los salarios de la mujer), financiado por la Unión Europea, imparte orientación de importancia para negociar los distintos acuerdos de remuneración.

## E. Medidas previstas

64. La Comisión establecida para redactar el primer informe del Gobierno Federal sobre la igualdad presentó su informe a fines de 2010. Su concepto de política de igualdad se orienta por una perspectiva del ciclo de vida: según la premisa básica, la política de igualdad debe centrarse en las diferencias en los ciclos de la vida de mujeres y hombres y prestar apoyo focalizado en las etapas en que se establece una familia o se reingresa en la fuerza de trabajo. La política del ciclo de vida congrega la política de igualdad y la social en una política sostenible de cohesión social, con lo cual se reducen las desventajas por razones de género y se realza el concepto de responsabilidad compartida en una pareja. De esta manera se ayuda a prevenir que las decisiones tomadas conjuntamente (por la mujer y el hombre) en ciertas etapas de la vida entrañen ulteriormente riesgos y desventajas desigualmente distribuidas, como ocurre cuando se perpetúan las diferencias de ingresos.

### **1. Tiempo para la reincorporación ("Zeit für Wiedereinstieg")**

65. En una moción presentada con ocasión del Día Internacional de la Mujer, que llevaba el título "Lograr la igualdad nacional e internacional" (Bundestagsdrucksache 17/901), los componentes de la coalición instaron al Gobierno Federal a mantener el programa de acción "La reintegración profesional como perspectiva" teniendo al mismo tiempo en cuenta los resultados de la evaluación realizada a los efectos de desarrollarlo como prototipo para una moderna política de igualdad con una perspectiva del ciclo de vida. Según uno de los resultados de la evaluación, para que la reincorporación en el empleo sea sostenible y en un régimen que sea casi de dedicación exclusiva es necesario que la mujer que vuelve al mercado de trabajo no tenga presiones de tiempo. Por ello, el programa de acción titulado "La reintegración profesional como perspectiva" será complementado con un módulo llamado "Zeit für Wiedereinstieg" (Tiempo para la reincorporación). Este módulo comprende la prestación de apoyo a la pareja cuyas horas de trabajo se reducen temporalmente y apoyo en la forma de servicios domésticos para la mujer que se reincorpora al mercado de trabajo. Se hará luego un estudio de viabilidad para determinar las medidas y los reglamentos legales y de organización necesarios para instituir, poner en práctica y mantener un modelo de prestación de servicios de apoyo doméstico a la mujer que se reincorpora al mercado de trabajo. Luego, el concepto modelo servirá de punto de partida y de plan para otras aplicaciones posibles y otros grupos de beneficiarios. Se espera que los resultados se presenten en junio de 2011.

### **2. Zonas rurales**

66. En cooperación con el Servicio Federal de Empleo, el Instituto de Investigación sobre el Mercado de Trabajo y el Empleo (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung – IAB) y la Asociación de Mujeres Rurales de Alemania (LandFrauenverband Deutscher) se están buscando medios posibles de cambiar la situación en las zonas rurales. En diciembre de 2010 la Asociación de Mujeres Rurales organizó una conferencia financiada por el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud con el objetivo de formular explicaciones y planteamientos posibles para combatir las diferencias entre las zonas urbanas y rurales en la desigualdad de la remuneración. En este contexto se reunieron las conclusiones de investigaciones y de la experiencia derivada de la práctica cotidiana. En el Día de la Igualdad de Remuneración de 2011 se presentaron una evaluación de los resultados y otras recomendaciones para la acción. Los planes concretos prevén estudiar la necesidad de mayor investigación y formular recomendaciones e incentivos para ponerlas en práctica, en relación con la evaluación más alta de las profesiones domésticas y con las opciones profesionales para niños y niñas de zonas rurales, por ejemplo.

### **3. Acuerdos de negociación colectiva**

67. Habría que estudiar las posibilidades de mejorar la igualdad de la remuneración en el contexto de los acuerdos de negociación colectiva, habida cuenta de que los que están vigentes regulan las estructuras de remuneración. En este contexto, también habría que considerar medios posibles de aprovechar los conocimientos adquiridos mediante el proyecto Logib-D para incorporarlos en las prácticas de personal de las empresas. En los procesos de negociación colectiva para la fijación de los salarios, rara vez se considera que las distintas estructuras de remuneración constituyan un problema. Con el sistema Logib-D, las partes en ese proceso podrán determinar con rapidez y facilidad en qué forma un nuevo acuerdo de negociación colectiva afecta a la estructura vigente de remuneración en relación con las mujeres y con los hombres empleados. Puede utilizarse este método para incorporar estas cuestiones en el programa de los procesos de negociación salarial, con lo cual se abre una oportunidad, a pesar de la autonomía en la fijación de salarios, de hacer que las partes en el proceso cobren mayor conciencia de la cuestión.

#### 4. La administración pública

68. A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, el Gobierno Federal tiene posibilidades de adoptar medidas concretas contra la desigualdad de remuneración en el sector de la administración pública, en el que es empleador. La Ley federal de igualdad entre los géneros (*Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG*) apunta a asegurar la igualdad entre la mujer y el hombre en los niveles más altos de la administración federal, especialmente en cargos ejecutivos, y a conciliar en mejor forma la vida familiar con la laboral. A finales de 2010 se presentó al Bundestag un segundo informe sobre la experiencia adquirida con esa ley. Uno de los aspectos a que se prestaba especial atención en el informe era la promoción de la mujer en cargos ejecutivos, así como el estudio de ciertos aspectos de la igualdad de remuneración. La diferencia de remuneración en la administración pública federal es del 1%, proporción relativamente baja en comparación con el 7% en la administración pública en general y el 22,6% en el sector privado. Esta situación que, comparativamente es positiva, es resultado de la negociación colectiva y de las normas de la Ley sobre remuneración del funcionario público aplicables a la administración pública federal. Una posibilidad para reducir más la diferencia de remuneración consiste en seguir aumentando el número de mujeres que ocupan cargos ejecutivos en la administración pública. El Gobierno Federal volverá a evaluar también estos aspectos en el próximo informe cuadrienal acerca de la aplicación de la Ley federal sobre igualdad entre los géneros.

69. El empleo a jornada parcial aporta una contribución fundamental en la tarea de conciliar mejor la vida familiar con la laboral. En la actualidad, sin embargo, casi exclusivamente son mujeres quienes optan por esa posibilidad. El Gobierno Federal decidió el 6 de diciembre de 2010, en el contexto de un programa de medidas de sostenibilidad, hacer una encuesta del empleo a jornada parcial en cargos ejecutivos de departamentos federales, fijando el 31 de diciembre de 2011 como plazo final; sobre la base de los resultados de la encuesta se tomarán decisiones acerca de las medidas ulteriores que se hayan de adoptar.

#### F. Evaluación de los resultados

70. Una verificación rigurosa, periódica y transparente de los resultados es una característica determinante de una política eficiente y sostenible. Por ello, el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud evalúa periódicamente los resultados de sus medidas. Se estudia cada proyecto en relación con los objetivos provisionales a fin de determinar si se aporta una verdadera contribución a la consecución del objetivo de una reducción del 10% en las diferencias de remuneración para 2020. Se han fijado objetivos provisionales de índole cuantitativa y cualitativa a fin de pasar revista a los avances realizados en los ámbitos en que se han instituido medidas.

71. Mediante el establecimiento de vínculos y de un sistema de apoyo recíproco con la sociedad civil se puede lograr un efecto estabilizador en la formulación de la opinión. En el marco del proyecto del Día de la Igualdad de Remuneración, el objetivo fundamental consiste en difundir información acerca de la diferencia de remuneración entre los géneros, crear conciencia y movilizar a todas las partes pertinentes. Al pasar revista a los avances realizados en este contexto se tiene en cuenta el número de participantes, el número de lugares en que se organizan eventos, la presencia de los medios de comunicación y el conocimiento del tema por el público. A estos efectos, se presentará cada año un informe de evaluación del Día. El interés en este Día ha venido aumentando constantemente: en el cuarto Día de Igualdad de la Remuneración, 25 de marzo de 2011, hubo en todo el país 366 eventos (259 en 2010) en 250 (173 en 2010) ciudades y pueblos. También hay gran interés en los medios de comunicación: entre el 1° de marzo y el 1° de abril de 2011 hubo

casi 2.000 artículos en medios de prensa, 66 artículos distribuidos por agencias de noticias, más de 1.000 informes en Internet y aproximadamente 50 noticias en la televisión y 200 en la radio.

72. Se necesitarán proyectos a largo plazo para cambiar los modelos tradicionales, no solo para las niñas y jóvenes, como en el caso del "Día de las Niñas" y de "Komm, mach MINT", sino también para los niños. El programa "Neue Wege für Jungs" (Nuevos senderos para los niños) será ampliado en 2011 para incluir un Día de los Niños. La participación en estos días de acción y campañas, que ha venido aumentando en el curso de los años, así como el número cada vez mayor de mujeres jóvenes que estudian matemáticas, informática, ciencias naturales o tecnología o reciben formación profesional en un oficio o una profesión técnica sirven de indicadores que se utilizan en forma periódica y sistemática, como en el caso de la cuarta evaluación del acuerdo concertado con el comercio y la industria de Alemania. Las niñas en edad escolar que cursan entre el 5º y el 10º año tienen más de 125.000 posibilidades en todo el país de participar en casi 10.000 eventos distintos y el 11º Día de las Niñas aportó una importante contribución para combatir la antigua distinción entre ocupaciones de mujeres y ocupaciones de hombres. Desde que comenzó el programa ha participado más de 1 millón de niñas y un 10% de las empresas participantes ha podido emplear a un cierto número de mujeres jóvenes gracias a su participación en el Día de las Niñas. La evaluación científica que se efectúa en relación con este Día indica que una participación reiterada en él ejerce una influencia positiva en la mentalidad de la empresa y lleva a una mayor conciencia de la igualdad. La necesidad y la aceptación del Día de los Niños, coordinado por Neue Wege für Jungs (Nuevos senderos para los niños), queda demostrada en el alto grado de participación: ya en el primer año se ofrecieron 35.000 plazas para niños en más de 4.000 eventos en toda Alemania (el Día tuvo lugar el 14 de abril de 2011).

73. Cabe mencionar diversos objetivos provisionales en la tarea de conciliar la vida familiar con la laboral. Revisten importancia en este contexto el aumento en el número de meses de licencia de paternidad que piden los padres y la proporción de mujeres que buscan trabajo de dedicación exclusiva tras una interrupción (breve) del empleo. Estos avances se documentan en las publicaciones tituladas "Informe de la familia" y "Monitor de la familia". La participación de los padres ha venido en constante aumento. En el tercer trimestre de 2009 había llegado al 23,9% del número total de prestaciones de paternidad. Se pagó la prestación durante un promedio de tres meses y medio. En algunos de los Länder la participación de los padres es marcadamente mayor; así, es del 30,4% en Berlín, el 30,2% en Sajonia y el 30% en Bavaria. En cambio, la participación de los padres en 2008 era de solo el 21% y únicamente el 3,5% de todos los padres había pedido la prestación por crianza del hijo, que fue reemplazada en 2007 por la prestación por paternidad.

74. Un número cada vez mayor de madres aprovecha el relativo respiro que le significa la licencia por paternidad durante el primer año después del nacimiento de un hijo. Al mismo tiempo, un número marcadamente mayor de madres vuelven al mercado de trabajo poco después; en la actualidad, una de cada tres madres con hijos de 1 y 2 años de edad trabaja. Para esos efectos cuenta con el apoyo que significa la ampliación de la infraestructura de guarderías.

75. Las actividades realizadas por el Gobierno Federal para establecer un entorno de trabajo propicio para la familia en el contexto de un programa llamado "Erfolgsfaktor Familie" (La familia, factor de éxito), formulado en cooperación con sindicatos y asociaciones del comercio y la industria, han aportado una contribución esencial para lograr que el hecho de que la empresa coadyuve a la vida familiar constituya un factor determinante junto con la ubicación y la competitividad. La proporción de empresas que consideran importante coadyuvar a la vida familiar ha aumentado del 46% en 2003 a casi

el 80% en 2009<sup>17</sup>. En el marco de la introducción del sistema Logib-D, datos tales como el número de empresas que hacen indagaciones respecto del sistema, el número de solicitudes de consulta, la frecuencia de acceso al sitio web y el número de descargas del sistema indican cuánto éxito han tenido los objetivos provisionales en la tarea de tratar de reducir en forma sostenible la diferencia de remuneración. Los informes producidos por el sistema han sido consultados más de 1.000 veces desde julio de 2010 e impresos más de 800 veces. Estos 800 usuarios han recibido un completo análisis de la remuneración desde una perspectiva orientada hacia la igualdad. En la actualidad, el proyecto se encuentra en el tercero de siete segmentos. Setenta y siete empresas han solicitado servicios de consultoría durante los segmentos primero, segundo y tercero y se han aprobado las solicitudes de 70 de ellas.

76. Hay que tener presente que los distintos objetivos provisionales (solicitudes de prestaciones de paternidad, participación de los padres, utilización del sistema Logib-D, tasas de participación en el Día de las Niñas y el Día de la Igualdad de Remuneración, etc.) no deben considerarse en forma aislada sino que deben dar una visión general de lo que está ocurriendo en su integridad. Los avances en cada uno de los distintos casos (como la educación y la formación) mal podrán contribuir en sí mismos a una reducción de las diferencias de remuneración. La mujer, por más que haya comenzado a sobrepasar al hombre desde el punto de vista de los resultados académicos, suele chocar con una barrera invisible.

## G. Compromisos nacionales e internacionales

### 1. Artículo 3, párrafo 2, segunda oración, de la Ley fundamental

77. La igualdad entre la mujer y el hombre está consagrada en el artículo 3 2) de la Ley fundamental de Alemania, según el cual el Estado promoverá la realización en la práctica de la igualdad de derechos para la mujer y el hombre y tomará medidas para erradicar las desventajas que existen en la actualidad.

### 2. Artículo 157 del Tratado de Lisboa

78. El principio de la igualdad de remuneración para la mujer y el hombre por trabajo igual o de igual valor ha formado parte del Tratado de la Unión Europea desde 1957 (art. 141, antes 119). El 1º de diciembre de 2009 entró en vigor el Tratado de Lisboa (Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea), en cuyo artículo 157 se reafirma el principio de la igualdad de remuneración de mujeres y hombres.

### 3. Ley general sobre la igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*)

79. La Ley general sobre la igualdad de trato ha estado en vigor desde 2006 y obedece al propósito de prevenir y eliminar la discriminación por razones de raza u origen étnico, género, religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual. La ley presta especial atención a la protección respecto de la discriminación en el empleo y la vida profesional.

### 4. La Ley federal de igualdad entre los géneros (*Bundesgleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes – BGleG*)

80. La Ley federal de igualdad entre los géneros establece las obligaciones de las más altas autoridades federales en su carácter de empleadoras de la administración pública, así

<sup>17</sup> "Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010", Instituto de Colonia para la Investigación Económica, encomendado por el Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud, 2010.

como las obligaciones de los comisionados de concretar los objetivos de la igualdad de oportunidades.

## 5. CEDAW

81. Los Estados partes están obligados a adoptar medidas para poner en práctica la Convención en el plano nacional y, con arreglo al artículo 18 de la Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, están también obligados a presentar a intervalos periódicos informes sobre la situación en cada uno de ellos.

82. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en una de las recomendaciones que formuló en 2009, instó a la República Federal de Alemania, en su calidad de Estado parte, a adoptar medidas concretas y proactivas para reducir y eliminar las diferencias de remuneración e ingreso entre la mujer y el hombre.

## 6. Objetivos de la Unión Europea

83. En los Estados miembros de la Unión Europea, la diferencia de ingreso según el género es en promedio del 18% y, por lo tanto, uno de los elementos centrales de la nueva estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, aprobada el 21 de septiembre de 2010, consiste en la igualdad de remuneración por trabajo igual y trabajo de igual valor. En esta estrategia, la Comisión Europea anunció diversas medidas fundamentales, entre las más importantes de las cuales se cuentan las siguientes:

- Estudiar, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, posibles maneras de hacer más transparentes las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada;
- Apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como la formulación de instrumentos para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas en la remuneración de hombres y mujeres;
- Establecer un Día europeo de la igualdad salarial, que se celebrará cada año para lograr mayor conciencia acerca de cuánto más tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.

84. El programa alemán de transparencia en la remuneración, Logib-D y el Día de Igualdad de la Remuneración, celebrado en Alemania desde 2008 con el apoyo del Gobierno Federal, sirvieron de modelo, junto con otros programas, para la última de las medidas enunciadas por la Comisión que se mencionan en el párrafo precedente.

85. En el contexto de los exámenes ordinarios de los progresos alcanzados, que efectúa la Unión Europea en el contexto de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores procedió el 6 de diciembre de 2010 a simplificar los indicadores instituidos en 2001 para medir la diferencia de remuneración entre los géneros y mejorar su metodología.

86. El 5 de marzo de 2010 la Comisión Europea dio comienzo al segundo año de su campaña contra la diferencia de remuneración por razones de género.

### **III. Información presentada por el Gobierno Federal acerca de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones que figuran en el párrafo 62 de las observaciones finales formuladas por el Comité en 2009**

#### **Medidas para entablar un diálogo con las organizaciones no gubernamentales de intersexuales y transexuales**

87. Cuando se presentó en febrero de 2009 el sexto informe de Alemania con arreglo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el CEDAW pidió que Alemania, en su calidad de Estado parte, presentara en el plazo de dos años un informe escrito acerca de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones formuladas en el párrafo 62 de las observaciones finales. En ese párrafo se pide al Estado parte que entable un diálogo con las organizaciones no gubernamentales (ONG) de personas intersexuales y transexuales para comprender mejor sus reclamaciones y adoptar medidas efectivas para proteger sus derechos humanos.

88. Como se mencionaba en el acuerdo de coalición para la 17ª legislatura, "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT (crecimiento, educación, cohesión)", "la Ley sobre la transexualidad actualmente vigente tiene casi 30 años y ya no se condice con el estado actual del conocimiento médico y científico. Por ello, la revisaremos teniendo en cuenta la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional Federal a fin de cerciorarnos de que tenga fundamentos nuevos y actualizados que permitan a quienes se refiere vivir con libertad y autonomía" (cap. IV 4.)

89. En junio de 2010, el Consejo Nacional de Ética de Alemania entabló un diálogo con intersexuales y sus organizaciones de autoayuda en un foro de debate titulado "La intersexualidad – vida entre los sexos". En este evento se escucharon y tuvieron en cuenta las opiniones no solo de intersexuales sino también de representantes de las disciplinas médica, terapéutica, sociológica y jurídica.

90. El Consejo Nacional de Ética de Alemania es un órgano independiente cuyos miembros son designados por el Presidente del Bundestag y que funciona sobre la base de la Ley sobre el Consejo de Ética (2007). El Bundestag propone la mitad de los 26 miembros del Consejo y el Gobierno Federal la otra mitad. Sus miembros representan los puntos de vista de las ciencias naturales, la medicina, la teología, la filosofía, la ética, la sociología, la economía y el derecho. El objetivo consiste en poner de manifiesto distintas posibilidades éticas y un espectro pluralista de opinión.

91. Con arreglo a la Ley sobre el Consejo de Ética, este puede formular sus propias opiniones cuando lo encomienden el Bundestag o el Gobierno Federal. Habida cuenta de que el Consejo ya había entablado un diálogo con intersexuales y sus organizaciones, el Gobierno Federal le encomendó, con arreglo al párrafo 3 de la sección 2 de la Ley sobre el Consejo de Ética, de 17 de diciembre de 2010, que preparase una opinión sobre su situación y sus problemas.

92. Al encomendar esa tarea se hizo referencia expresa a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y al informe sobre el diálogo con ONG que representan a intersexuales y transexuales que se ha de presentar en 2011. Con estos antecedentes, el Gobierno Federal pidió al Consejo Nacional de Ética que prosiguiera el diálogo con intersexuales y sus organizaciones de autoayuda y procediera a un completo examen de la situación y los problemas de los intersexuales, separando claramente al mismo tiempo esas cuestiones de las de la transexualidad. El Gobierno Federal pidió que, de ser posible, la opinión fuera presentada para fines de 2011.

93. El Consejo Nacional de Ética tienen interés en promover el diálogo entre el Gobierno Federal, el Bundestag y la sociedad civil sobre cuestiones básicas de ética. El Consejo apunta a erradicar los tabúes del discurso social sobre intersexualidad e impugnar los estereotipos imperantes. De esta manera, se abordan en el ámbito sociopolítico los problemas evidentes, y a veces graves, que tiene la gente con trastornos del desarrollo sexual.

94. Habida cuenta de que el análisis de los diversos problemas del grupo antes mencionado entraña cuestiones médicas, de estado civil y de otra índole, participan en él varios ministerios del Gobierno Federal.

95. Independientemente del pedido al Consejo Nacional de Ética de que formulara una opinión, la Oficina Federal contra la Discriminación establecida en virtud de la entrada en vigor de la Ley general sobre la igualdad de trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*) ordenó que se preparara un estudio académico en 2006 titulado "Discriminación contra los transexuales, especialmente en la vida laboral", que fue presentado en diciembre de 2010. La Oficina Federal contra la Discriminación ofrece asistencia independiente a los amenazados o afectados por actos de discriminación para que hagan valer sus derechos (artículo 27 de la Ley general). Una de las funciones de la Oficina consiste en cooperar con las ONG. En este contexto, el artículo 29 de la Ley general dispone que: "la Oficina Federal contra la Discriminación dará participación adecuada a las organizaciones no gubernamentales [...]". La Oficina se mantiene también en contacto con las ONG de defensa de los transexuales. En el estudio académico antes mencionado, la Oficina Federal contra la Discriminación ha tenido en cuenta al grupo de personas indicado por el CEDAW ya que el término "transexual" es un término general que denota una multitud de identidades, estilos de vida y conceptos de quienes no se identifican o no solo no se identifican con el género que les fue asignado al nacer.

96. Desde su establecimiento en otoño de 2006, la Oficina Federal contra la Discriminación había dejado constancia, a principios de mayo de 2011, de 100 casos de asesoramiento para transexuales. En la mayoría de los casos se trataba de transexuales que recurrían a la Oficina en razón de actos de discriminación. Sin embargo, como el número de casos es reducido, un porcentaje no tiene mayor importancia. Las conclusiones del estudio indican la necesidad de seguir investigando. La Oficina Federal se propone tenerlo en cuenta atentamente y está examinando la posibilidad de encomendar otro informe de investigación.

---