

LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER UNIVERSITARIA AL MERCADO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA DE LA UNIÓN EUROPEA

María José Ruiz García

Profesor asociado del Departamento Anton Menger,
área de Derecho Civil, de la Universidad de Huelva, España.

RESUMEN

Los patrones laborales con los que se encuentra hoy la mujer universitaria siguen siendo fundamentalmente masculinos. Estadísticamente, la desigualdad por razón de género aún es importante en el acceso al empleo, en las retribuciones, en los tipos contractuales, en el acceso a los puestos de responsabilidad, en las jornadas laborales y condiciones de trabajo, a pesar de la alta cualificación femenina para el trabajo.

Jurídicamente resulta difícil una remodelación global de estos patrones laborales y se tiende a la intervención parcial en aquellos aspectos de la relación laboral que se consideran foco de la discriminación, siendo en este sentido del todo representativo el tema de los permisos por maternidad.

Normativamente resulta de obligada observancia dos planos interrelacionados que de forma constante trabajan por esa igualdad deseada en el mercado laboral. Por un lado, una prolífera producción normativa en el marco de la Unión Europea (UE), donde el Tratado de Amsterdam, además de proclamar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y posibilitar de forma directa el uso de acciones positivas, incorpora la estrategia del **mainstreaming** que hace de este principio de igualdad un elemento estructural de cualquier política social de la UE y de todos los Estados miembros. Y junto al Tratado la amplia producción normativa

constituida por las Directivas y la labor encomiable de la Comisión Europea, ocupando un lugar central en la misión de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad a través de los Programas de Acción europeos.

Todo ello ha provocado la movilización normativa en el ordenamiento español, aunque con bastante retraso e insuficiencia, máxime si tenemos en cuenta que la situación laboral femenina española está por debajo de la media europea en lo que a igualdad de género se refiere. La trasposición de la normativa comunitaria a nuestro ordenamiento interno no se hace de forma fidedigna y esencial, como hubiese sido deseada. El estudio de las últimas reformas legislativas lo evidencian, así como la parcialidad de sus soluciones. Resulta significativo el título de la Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que bien debiera decir mujeres trabajadoras, pues por conciliar su vida familiar y laboral pasan muchas de sus soluciones.

ABSTRACT

THE INCORPORATION OF THE UNIVERSITY WOMAN TO THE LABOUR MARKET FROM THE LEGAL PERSPECTIVE OF THE EUROPEAN UNION

The labour patterns the university woman faces today are still fundamentally masculine. Statistically the inequality for gender reason is still important in the access to employment, payment, contractual types, access to positions of responsibility, working day and working conditions, in spite of the women's high qualification for work.

Legally a global restructuring of these labour patterns is difficult and legislation tends to a partial intervention in those aspects of the labour relationship that are considered the origin of discrimination, being completely representative, in this sense, the issue of maternity leaves.

Normatively special attention deserve two interrelated aspects that constantly work together for equality in the labour market. Firstly a prolific production of guidelives within the frame of the European Union (EU), where the Treaty of Amsterdam proclaims the principle of equality between men and women, facilitates in a direct way the use of positive actions and incorporates the strategy of the **mainstraming**, that makes this principle of equality a structural element of any social policy of the EU and of all the member states. And, together with the Treaty, a wide production of guidelives provided by the Directives, and the praiseworthy work of the European Commission, taking a central role to assure the execution of the equality principle through the European Action Programs.

This has provoked the mobilization of guidelines in the Spanish Legislation although with some delay and inadequacy, especially if we bear in mind that the women's labour situation in Spain is below the European average with regards to gender equality. The transfer of the Community guidelines to our internal legislation is not made in the trustworthy and essential way that would be desired. The study of the latest legislative reformations proves this, as well as the partiality of its solutions. The title of the Law 39/99 of *reconciliation of the family and labour life of working people*, is recurrent, but it should say *working women*, because many of its solutions convey the reconciliation of their family and labour life.

INTRODUCCIÓN

Los patrones laborales con los que se encuentra hoy la mujer universitaria son fundamentalmente masculinos, pues el ámbito de lo público sigue correspondiendo al hombre, y el de lo privado, a la mujer. En los puestos de poder y en el mundo de lo público se da una ausencia femenina importante en un gran número de profesiones, que en absoluto viene motivada por su falta de capacidad, formación y decisión.

Las estadísticas muestran cómo la mujer accede a la universidad de forma incluso mayoritaria respecto al hombre, y al pretender incorporarse al mercado laboral encuentra mucha más dificultad para acceder a los mismos puestos en condiciones de igual o incluso superior cualificación.

Los patrones laborales no permiten la igualdad deseada, y la progresiva y discreta incorporación de la mujer al mercado laboral supuso tal revolución que ha provocado la paulatina intervención por parte de los poderes públicos en aquellos aspectos de la relación laboral que resultan conflictivos cuando la mujer accede a ellos. En este sentido, desde el punto de vista *jurídico* resulta muy difícil una remodelación global de dichos aspectos, y las actuaciones se han dirigido a aquellos que vienen considerándose como foco de la discriminación. Así, destacan las dirigidas a evitar la discriminación por cuestiones de maternidad en el ámbito laboral, las relativas a conseguir una remuneración igualitaria en situaciones laborales similares¹, las dirigidas a proteger un acceso igualitario al empleo y condiciones de trabajo (aunque aún no se le cuestiona a los hombres, al acceder al trabajo, cuáles son sus pretensiones de matrimonio, o si les gustan los niños²), o las tendentes a sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral.

¹Y a pesar de ello la mujer gana un 25% menos que el hombre, por término medio. Fuentes: Elaboración a partir de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios IV Trimestre de 2001 INE

²Los datos estadísticos del último trimestre del 2001 del INE siguen siendo desesperanzadores: la tasa de ocupación femenina es del 37,8%; y el nivel de desempleo dobla al masculino, alcanzando un 18,66%.

Todas ellas, de algún modo, van contribuyendo al progresivo cambio de los estereotipados patrones en un mercado laboral caracterizado en función del género y por una importante segregación laboral, tanto por tipos de oficios³, por tipos contractuales⁴, por tipos de jornadas⁵ y por categorías profesionales⁶. Además, las estadísticas permiten afirmar que el paso de la mujer por las aulas resulta decisivo para la consecución de un mercado de trabajo más igualitario, pues la tasa de ocupación en función de los estudios terminados muestra cierto paralelismo entre los hombres y mujeres universitarios de segundo y primer ciclo y aumenta considerablemente la diferencia en los grados medios.

Los cambios tecnológicos y económicos y la incorporación a la Unión Europea han sido factores determinantes para que la incorporación de la mujer al mercado laboral arroje datos positivos por niveles de estudio⁷. Aunque las nuevas profesiones en la tecnología de la información no han ayudado a reducir la segregación de género en el mercado laboral tanto como hubiera sido de esperar.

Desde el punto de vista *normativo*, tenemos que observar la reacción del ordenamiento jurídico. Y nos encontramos con la existencia de dos planos interrelacionados: en el **ámbito europeo** se ha producido de forma constante la aplicación progresiva de la igualdad entre hombres y mujeres, desde su formulación con marcado carácter económico en el propio Tratado constitutivo de la Unión para constituirse hoy en uno de los objetivos básicos y prioritarios de la UE. Para lo cual ha sido fundamental una amplia producción normativa comunitaria, así como los pasos avanzados a través de los pronunciamientos del Tribunal de Justicia Europeo. En el **ámbito nacional**, nuestro ordenamiento interno, desde la

³ Se habla de ramas femeninas y masculinas de ocupación, siendo las primeras referentes a educación, sanitarias y sector servicio, que se encuentra constituido de forma abrumadora por casi el 50% de la población femenina ocupada (49,21% IV trimestre del 2001 INE).

⁴ Datos del IV trimestre de 2001: el 30,85% de los trabajadores por cuenta propia son mujeres. El 39,59% son por cuenta ajena, siendo mayoritaria la ocupación del sector público con un 49,15% (quizás se deba a la mayor objetividad en el acceso, estabilidad y flexibilidad de la jornada laboral).

⁵ Asalariadas o no, el contrato tipo femenino por excelencia es el tiempo parcial, alcanzando niveles altísimos (70,80%) en su modalidad temporal, contrato que hace a la mujer más vulnerable ante la problemática del acoso sexual.

⁶ Las estadísticas muestran cómo el porcentaje de mujeres en puestos de dirección disminuye a mayor estructura empresarial en función del número de empleados a su cargo. Así la gerencia femenina en empresas de más de 10 trabajadores es del 16,74% y la gerencia femenina de empresas sin asalariados es del 48,12%.

⁷ El inicio de los noventa marca un punto de inflexión en este sentido, pues hasta ese año las mujeres con estudios superiores tenían relativamente más dificultad que las de nivel formativo más bajo para encontrar empleo. Hoy las mujeres con estudios superiores aumentan su tasa de actividad y reducen la de paro.

base del artículo 9.2 CE y el 14 de nuestra Constitución española de 1978⁸, va lenta y cautelosamente adoptando medidas legislativas de carácter socio-laboral, provocadas precisamente por esa incorporación arrolladora de la mujer al trabajo y marcadamente a remolque de la producción normativa y jurisprudencial comunitaria, aunque no todo lo que sería deseable.

Veamos cada uno de estos planos normativos y cómo las políticas de igualdad de género son objetivos fundamentales, tienen prioridad en la agenda y se han dejado sentir en los Estados miembros, concretamente en el español. Aunque, como apuntábamos al inicio, el género aún marca la diferencia en el ámbito laboral, fundamentalmente en algunos aspectos generadores de problemáticas de gran calado social⁹.

NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En todos los Estados miembros se han dado cambios favorables a las mujeres y se continúa en esa línea de trabajo. Las políticas fiscales, sociales y familiares se han modificado. Los servicios de asistencia a los niños y a los ancianos se han ampliado para facilitar a las mujeres trabajar fuera de casa. La UE ha adoptado legislación común para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

En el nuevo siglo, más de la mitad de las mujeres de la UE trabajan. Las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres se han reducido. Las mujeres participan en mucho mayor grado en la toma de decisiones con impacto político y económico. El poder político y económico ya no es un privilegio masculino. Los quince Estados miembros están desarrollando políticas de igualdad de género más o menos activas.

Y aunque las desigualdades se han reducido, los objetivos no se han cumplido. El mercado de trabajo dentro de la UE se caracteriza aún por diferenciales de

⁸ Art. 92 CE que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Art.14 CE del principio de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición

⁹ La igualdad de acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva, la maternidad y el acoso sexual en el trabajo, que en España lo han sufrido más del 18% de las mujeres, aunque los datos son poco fiables y solo contrastables en función de las denuncias producidas. Denuncias que son las menos de la situación real que viven muchas trabajadoras que frente al temor de perder su empleo callan. Según datos del sindicato CCOO, 51% dicen trabajar en un medio laboral hostil y sexista.

ingreso, dificultades para que las mujeres hagan carrera y la división de trabajos para hombres y para mujeres.

Las actitudes hacia la igualdad de género y los métodos usados para eliminar las desigualdades varían dentro de la Unión. Para muchos países la legislación es la forma más importante de efectuar cambios -incluso en áreas distintas del mercado laboral- mientras que otros ven la legislación como un suplemento a otras formas de acción.

Normativamente los trabajos de la UE vienen encabezados por los Tratados¹⁰ y las Directivas comunitarias¹¹, además de otras formas normativas¹². Además existen instrumentos legales no obligatorios, como las *recomendaciones, comunicaciones, directrices* y *opiniones*, publicadas por el Consejo de Ministros o la Comisión.

En materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres la normativa comunitaria parte de forma peculiar del propio Tratado Constitutivo de la CEE. El artículo 119 de dicho Tratado consagraba expresamente el principio de **igualdad de retribución** entre hombres y mujeres y servirá de fundamento para la posterior labor legislativa y jurisprudencial. Decimos de forma peculiar, pues con la connotación económica propia para la creación de un Mercado Común, paulatinamente se va ampliando su aplicación a través del Derecho derivado y la jurisprudencia, configurándose como un *derecho humano fundamental*.

La progresiva ampliación de competencias y la propia constitución de la Unión Europea, fundada en el respeto y garantía de los derechos humanos, provoca la formulación general del principio de igualdad con una clara proyección al ámbito social. Resultado de ello es la nueva redacción con la que se formula el principio de igualdad entre hombres y mujeres tras el Tratado de Ámsterdam en el art. 141 de TCE, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999.

El Tratado de Ámsterdam contiene una serie de modificaciones y adiciones a Tratados anteriores. Se establece explícitamente que las mujeres y los hombres deben recibir el mismo pago por el mismo trabajo o trabajo de valor equivalente, y endurece la prohibición de discriminación en los salarios. Uno de sus efectos fundamentales es que las cuestiones de igualdad de género adquieren carácter prioritario en el trabajo de la UE. La igualdad de oportunidades para hombres y muje-

¹⁰ Los tratados determinan los ámbitos de actuación de la propia UE y sobre esta base, la Unión puede promulgar leyes.

¹¹ Directivas: obligatorias para los Estados miembros con respecto a los objetivos por conseguir y cuándo deben conseguirse, pero permite a cada país decidir por sí mismo cómo se van a incorporar a la legislación nacional.

¹² Reglamentos: tienen fuerza de ley a su entrada en vigor. Decisiones: obligatorias para aquellos estados miembros a los que van dirigidas.

res es ahora uno de los objetivos fundamentales de la Unión.

El principio de igualdad en el Tratado de Ámsterdam no sólo aparece reforzado en el ámbito social, sino que su artículo 2¹³ lo proclama como uno de los objetivos de la Unión Europea y exige que se tenga presente a la hora de aplicar las distintas políticas comunitarias de la índole que sea. En otras palabras, que la Unión adoptará la estrategia conocida como **mainstreaming** o transversalidad. Se constituye así en un marco jurídico ineludible de actuación, normativo, ejecutivo y jurisdiccional de los estados miembros¹⁴.

El principio resulta un elemento estructural de la política social de la UE y de los Estados miembros. Y no sólo incorpora la estrategia del mainstreaming, que luego comentaremos, sino que directamente posibilita el uso de **acciones positivas** fundamentadas, que permitan asegurar la representación equilibrada entre hom-

¹³ Artículo 2. "La Comunidad tendrá el encargo de promover la igualdad entre hombres y mujeres"

Artículo 3:2. "En todas las actividades incluidas en este Artículo, la Comunidad tendrá el objetivo de eliminar las desigualdades, y promover la igualdad entre hombres y mujeres".

¹⁴ Artículo 141: 1. "Cada Estado Miembro se asegurará que el principio de igualdad de salarios para hombres y mujeres por el mismo trabajo o trabajos o para un trabajo de igual valor"

Acogiendo la doctrina del TJUE extiende el principio de igualdad de retribuciones no sólo a igual trabajo sino a trabajos de igual valor.

Artículo 141:4. "Con vistas a asegurar la igualdad completa de hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de tratamiento de igualdad no impedirá que ningún Estado Miembro mantenga o adopte medidas que ofrezcan ventajas específicas para facilitar al sexo en minoría la consecución de una actividad profesional, o impedir la existencia de (o compensar a dicho sexo por) las desventajas en la carrera profesional."

¹⁵ La cuestión de la discriminación positiva se dio a conocer debido a una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia en 1995. El caso era de un jardinero, E. Kalanke, que solicitó un puesto en Bremen. No lo consiguió, sino que se lo dieron a una mujer solicitante con las mismas calificaciones. La legislación del Estado Federal daba preferencia automática e incondicionalmente a la mujer en puestos en el sector público si estaban en minoría en el lugar de trabajo. Sin embargo, las calificaciones de las solicitantes debían ser iguales a las de los hombres solicitantes.

El Tribunal Europeo rechazó la legislación del Estado Federal, cuya intención había sido una medida positiva para favorecer la contratación de mujeres. E. Kalanke consiguió, por lo tanto, el empleo. Esta decisión provocó una cierta ansiedad en la UE. Muchos Estados miembros empezaron a revisar su legislación nacional y reglamentos que contuvieran medidas positivas. Dos años después, en 1997 un nuevo juicio sobre la discriminación positiva tuvo lugar en el tribunal Europeo de Justicia. H Marschall, un profesor alemán, apeló al tribunal en el Estado Federal de N-Westfalia tras ser rechazado para un ascenso a favor de una mujer. El caso Marschall era parecido en muchos aspectos al caso Kalanke. Pero con gran sorpresa el tribunal falló a favor de la mujer. La razón era que el puesto no había sido "automática e incondicionalmente" otorgado a una mujer. La legislación de N-Westfalia no era tan automática como la de Bremen. El Tribunal Europeo de Justicia declaró que los Estados miembros están autorizados a tener reglamentos nacionales a favor de la promoción de las mujeres en el trabajo. Pero si se va a favorecer a las mujeres deben estar tan bien cualificadas como los hombres solicitantes. Tampoco es permisible deshacerse de los hombres solicitantes al principio del proceso de selección.

bres y mujeres a todos los niveles de toma de decisión¹⁵.

El Tratado de Ámsterdam establece, por tanto, la posibilidad de usar la discriminación positiva para lograr la igualdad en el mercado de trabajo. Establece una compatibilidad general de la acción positiva con el principio de no discriminación. Esto significa que el empresario puede aplicar medidas especiales a las mujeres, o a los hombres, si están en minoría en el lugar de trabajo, por ejemplo, facilitándoles la promoción o adiestramiento adicional.

Junto al Tratado existe una amplísima producción normativa en el seno de la UE -Directivas- que ha propiciado, al lado de los pronunciamientos del TJUE¹⁶ y la serie de Programas de Acción social iniciada en 1974, esta dimensión adquirida hoy por el principio de igualdad.

Las **directivas** comunitarias han provocado la aplicación de forma constante de la igualdad entre hombres y mujeres, así:

- ♦ **Directiva 75/117/CEE** del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos¹⁷.
- ♦ **Directiva 76/207/CEE** del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones laborales.
- ♦ **Directiva 79/7/CEE** del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de seguridad social¹⁸.
- ♦ **Directiva 86/378/CEE** del Consejo de 24 julio 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes pro-

¹⁶ Al final de la exposición, junto a la reseña del material normativo utilizado, haremos una relación de los casos resueltos por el Tribunal de Justicia Europeo. El aporte de los pronunciamientos del alto Tribunal está siendo decisivo para la aceptación por los Tribunales de los Estados miembros y en última instancia también lo será para los legisladores, sobre todo en lo que a la admisión de acciones positivas se refiere.

¹⁷ El principio fundamental en ella es el de mismo pago por el mismo trabajo o un trabajo de valor equivalente: Las mujeres y los hombres deben recibir el mismo pago por el mismo trabajo o un trabajo de valor equivalente. La problemática se suscita a la hora de evaluar lo que es un trabajo de igual valor o equivalente. Será la jurisprudencia la que irá definiendo este concepto.

¹⁸ La directiva contempla los sistemas estatales que ofrecen cobertura contra enfermedad, invalidez, desempleo y accidentes y pensiones de jubilación. Se aplica a los empleos remunerados, por cuenta ajena y autoempleo, y a los trabajadores que debido a enfermedad, desempleo, accidente o jubilación, no tengan ya un trabajo remunerado.

fesionales de SS.

- ♦ **Directiva 96/34/CE¹⁹ del Consejo de 3 de junio y Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 de protección a la maternidad.** La primera relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES. Y la segunda relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- ♦ **Directiva 97/80/CEE del Consejo de 15 de diciembre de 1991, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo²⁰.** Esta directiva fue adoptada por el Consejo de Ministros y estará incorporada a la legislación de los Estados miembros el 1º de enero de 2001²¹.

LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Junto a la función normativa que cumplen las directivas es necesario destacar la labor de la Comisión Europea, que ocupa un lugar central en la misión de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Básicos en el trabajo de la UE por la igualdad de género son los Programas de Acción Europea para la igualdad de oportunidades que la Comisión presenta cada cinco años, estableciendo las directrices en este sentido²².

¹⁹ Muy importante por la forma de configurar el derecho a la baja maternal. Lo considera como un derecho individual e intransferible tanto de la madre como del padre. Las excepciones parentales y familiares: tanto mujeres como hombres tienen derecho a tres meses como mínimo de baja maternal sin sueldo. El derecho a la baja maternal es intransferible. Esto significa que un hombre o una mujer no pueden transferir su baja al otro padre (madre). Así que los padres o las madres que no hagan uso de su baja maternal la perderán. Tres meses de baja es el nivel mínimo. Por lo tanto los Estados Miembros pueden permitir períodos más largos de baja maternal, que puede tomarse en cualquier momento antes de que el niño cumpla 8 años. Luego veremos cómo este contenido se traspone incorrectamente a nuestro ordenamiento interno.

²⁰ El peso de la prueba en casos de discriminación de género: Puede ser difícil probar que ha ocurrido la discriminación en el lugar de trabajo. Para hacer más fácil al individuo poder acudir al tribunal, la UE ha adoptado una directiva que estipula quién tiene que probar qué en los casos de discriminación de género. Establece que es suficiente que una persona que ha sido víctima de discriminación por su género pueda establecer hechos "por los que pueda presumirse que ha existido discriminación directa o indirecta". Entonces es el empresario sospechoso de discriminación quien debe probar que dicha discriminación de género en el trabajo no ha existido.

²¹ La Discriminación indirecta: significa que una regla que parece neutral es en realidad desventajosa para un sexo en particular. Un ejemplo puede ser la decisión de un empresario de pagar pensiones más bajas a los empleados a tiempo parcial. Como casi todos esos empleados son mujeres, una decisión que afecte solo a los empleados a tiempo parcial puede significar que las mujeres son tratadas menos favorablemente que los hombres, aunque la decisión no esté dirigida a las mujeres en particular. Este concepto se encuentra recogido en la Directiva del peso de la Prueba.

²² Los tres primeros programas cubrieron los periodos 1982-1985, 1986-1990 y 1991-1995. En los tres primeros programas se dio prioridad a la mejora de la legislación en el campo de la igualdad de oportunidades. Los programas juegan un papel muy importante en la mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral y en la comunidad. También son armas importantes en la mejora de la cooperación entre los países de la UE en lo concerniente a la igualdad de género.

Vamos a destacar el IV Programa (1996-2000), por lo innovador que resultó la introducción de la estrategia de la transversalidad, y el V Programa (2001-2005), vigente en la actualidad, para conocer sus líneas directrices.

“Programa de Acción de la Comunidad a Medio Plazo sobre la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres (1996-2000)”

Destacó, como dijimos, por la incorporación de la estrategia de la transversalidad, fundamentada en la consideración de que la igualdad de género es un área prioritaria, de manera que cualquier cuestión concerniente al individuo debe ser evaluada desde la perspectiva de la igualdad de género. Esta ha de sentirse en la puesta en marcha de cualquier política comunitaria, tanto respecto a las relaciones laborales como en otros aspectos económicos y políticos²³. Es la estrategia

²³ Otras áreas de prioridad en la esfera económica y política, una distribución más equitativa de hombres y mujeres en puestos que requieran la toma de decisiones y la posibilidad de combinar el trabajo y la vida familiar.

²⁴ La discusión de la estrategia, conocida como mainstreaming (integración en la línea central), se produjo en la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en Pekín en 1995, donde la delegación sueca trabajó activamente dentro del marco de la UE para promover el mainstreaming. En el documento final de esta conferencia, el mainstreaming se incluyó como una estrategia crucial para promover la igualdad de género en gran parte del mundo.

Mainstreaming significa lo que expresa. Las cuestiones que afectan a la igualdad de género no deben considerarse de importancia secundaria, sino que deben incluirse en todas las actividades – en la línea central. Esto significa que, por ejemplo, que **cualquier cuestión concerniente al individuo debe ser evaluada desde la perspectiva de la igualdad de género**. Ya que hombres y mujeres viven en contextos sociales diferentes, las mismas decisiones políticas pueden tener consecuencias totalmente distintas. La igualdad de género no puede por lo tanto seguir siendo un área política separada, y la tarea de lograr los objetivos de la igualdad de oportunidades solamente la responsabilidad de los Ministros de Igualdad de Género, o de las unidades y comités de igualdad de oportunidades.

En el Tratado de Ámsterdam los Estados Miembros aceptaron introducir el mainstreaming como estrategia en todo el trabajo de la UE. Todos los cambios propuestos deben ser analizados ahora desde el punto de vista de la igualdad de género, y debe contestarse la pregunta ¿qué consecuencias tendrá el cambio para hombres y mujeres?

Esta nueva estrategia también forma parte del cuarto programa de la UE de igualdad de oportunidades. A propuesta de Suecia y otros países, el mainstreaming sería una de las áreas de prioridad en el programa. El objetivo principal del cuarto programa de acción es desarrollar modelos y métodos para hacer posible la introducción de la perspectiva de las cuestiones de igualdad de género en todas las áreas de cooperación de la UE, tanto en el ámbito nacional como en el ámbito comunitario.

La Comisión Europea ha seguido la Plataforma de Acción adoptada en la Conferencia sobre la Mujer de Pekín de 1995 y el cuarto programa de acción, y ha publicado un comunicado. Este comunicado contiene un informe de la Comisión sobre lo que la UE ha logrado hasta ahora con la nueva estrategia.

En España, Cataluña está de enhorabuena, pues el gobierno autonómico la ha incorporado en su ámbito competencial además de hacer una proposición de ley al gobierno de la nación para que siga sus pasos, que en este momento se encuentra en el Congreso en fase de contestación.

del mainstreaming²⁴. La propia Comisión la ha aplicado a todas sus estructuras administrativas y procura extender esta práctica a las Administraciones de los Estados miembros. Dentro del marco de este programa los Estados miembros han podido intercambiar experiencias y beneficiarse de ejemplos de buena práctica en el trabajo por la igualdad en otros países²⁵.

El quinto programa de igualdad de oportunidades 2001-2005

El quinto programa perfila la estrategia anterior y, con el objeto de producir cambios estructurales necesarios para conseguir la igualdad, determina **cinco ámbitos** de intervención y en cada uno de ellos se persiguen **objetivos operativos** concretos que marcan el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Estos ámbitos son:

- A. La vida económica:** se refiere al desfase persistente en el mercado de trabajo. Los objetivos operativos son:
- Reforzar la dimensión de la igualdad en la estrategia europea de empleo²⁶.
 - Mejorar la utilización de los fondos estructurales para promover la igualdad.
 - Crear estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusión sobre la mujer en la economía (política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social).
- B. Igualdad de participación y representación,** frente a la infrarrepresentación femenina en todos los ámbitos de toma de decisión, como déficit democrático fundamental. Sus objetivos operativos están dirigidos a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en todas las decisiones políticas, en todas las decisiones socioeconómicas y en la Comisión Europea.
- C. Los derechos sociales:** promover la igualdad en el acceso y disfrute de estos derechos. Para ello es necesario integrar realmente el factor de la igualdad de los sexos en todas las políticas que afectan la vida cotidiana de la mujer, como es el transporte, la sanidad pública. Como objetivos operativos están: mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la normativa comunitaria existente en el ámbito social (permisos parentales, protección a la maternidad, tiempo de

²⁵ Este programa también ha apoyado a otros proyectos. Agencias públicas y organizaciones han cooperado en proyectos con socios en otros países distintos de los de la UE. Para optar a una beca del programa, un proyecto debe estar basado en la cooperación con socios de otros tres países por lo menos. Un comité directivo decide qué proyectos van a recibir financiación dentro del marco del programa. También debe evaluar cómo se ha realizado el programa de acción. En el comité hay representantes de los gobiernos de los Estados Miembros y de los países de la AEE. El comité lo preside la Comisión.

²⁶ Alentar la revisión de los sistemas fiscales, fomentar el aprendizaje permanente, fomentar el acceso de la mujer a las nuevas tecnologías.

trabajo).

D. Vida civil: este ámbito se refiere a la aplicación de los derechos humanos a la mujer. Los objetivos operativos son:

- Proceder al seguimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitaria en materia de igualdad.
- Promover los derechos específicos de la mujer como derechos universales.
- Luchar contra la violencia sexista y la trata de mujeres.

E. Papeles sociales y estereotipos establecidos en función del sexo: se aborda aquí la necesidad de cambiar los comportamientos, actitudes, normas y valores que determinan unos roles estereotipados. Objetivos operativos:

- Concienciación sobre la cuestión de la igualdad de sexos.
- Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas sobre educación, formación, medios de comunicación, cultura, ciencia, juventud y deporte. Y potenciarla en todas las fases futuras de los programas comunitarios en curso²⁷.

MEDIDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

La decisión de coordinar las políticas de empleo y establecer directrices comunes para crear empleo la tomó el Consejo Europeo -formado por los jefes de Estado o de Gobierno de los países de la UE- en reunión extraordinaria realizada en Luxemburgo en 1997. En esta reunión los líderes europeos declararon el gran desequilibrio entre hombres y mujeres en el mercado laboral como uno de los problemas principales para los Estados miembros²⁸, y acordaron que la igualdad entre hombres y mujeres sería uno de los objetivos de las directrices sobre empleo de la Unión.

En una reunión del Consejo de Ministros en Belfast, en mayo de 1998, la UE dio un paso más en pro de un mercado de trabajo más igualitario. Destacaron los ministros que un requisito importante para que hombres y mujeres puedan compaginar el trabajo retribuido con la vida familiar es el acceso de buenos servicios de asistencia a los niños y la oportunidad de pedir baja maternal u otro tipo de permiso temporal en el trabajo.

Un mes después, la reunión del Consejo Europeo en Cardiff decidió que la igualdad de género debía ser incluida en todas las directrices políticas de empleo.

²⁷ El programa también contempla las acciones para conseguir estos logros: sensibilicen mediante la publicidad, cooperación transnacional con el establecimiento de redes de trabajo e intercambio de experiencias a escala comunitaria, análisis y evaluación de las legislaciones.

²⁸ Hay 25 millones menos de mujeres que de hombres con empleo.

La política europea de empleo se basa ahora en cuatro pilares:

- **Empleabilidad.** Para evitar el desempleo de larga duración los Estados miembros deben centrarse en desarrollar la especialización²⁹.
- **Empresa** ('empresariabilidad'). Debe ser más fácil empezar y dirigir un negocio.
- **Adaptabilidad.** La capacidad de las empresas y sus empleados para adaptarse a nuevas condiciones debe ser reforzada. Esto significa que las estructuras organizativas deben ser flexibles y que la formación y la especialización dentro de las empresas deben ser fomentadas.
- **Igualdad de oportunidades.** Que pasa por facilitar a las mujeres acceder al mercado laboral³⁰.

Actualmente existen veintidós directrices basadas en los cuatro pilares de la política europea de empleo. Cuatro de estas directrices tratan de la intensificación de la igualdad de género en el mercado laboral³¹.

²⁹ Un ejemplo concreto de tales medidas preventivas es que la gente joven no puede estar más de 6 meses desempleada o los adultos más de un año sin recibir la oferta de educación, reciclaje profesional o algún otro tipo de actividad.

³⁰ Por ejemplo, se debe proporcionar asistencia a los niños y familiares dependientes si las mujeres van a entrar y mantenerse en el mercado laboral

³¹ Los estados Miembros deben introducir acciones positivas para promover la igualdad de pago para el mismo trabajo o trabajo de valor equivalente.

También deben esforzarse en asegurar que tanto hombres como mujeres puedan combinar el trabajo remunerado con la responsabilidad familiar.

Los estados miembros deben facilitar también a las mujeres y a los hombres la vuelta al mercado laboral tras tomarse un permiso temporal, como por ejemplo una baja maternal o de estudios.

³² Según la Oficina de Estadística de la UE, Eurostat, las mujeres que trabajan a tiempo completo ganaban una media del 25% menos que los hombres. Algunas de estas diferencias de pago se deben al hecho de que hombres y mujeres tienen trabajos distintos. Además, las mujeres trabajadoras suelen ser más jóvenes que los hombres que trabajan. En el informe de Eurostat, "Diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres, junio de 1999", un tercio de las mujeres trabajaban en oficinas mientras que la cifra correspondiente a los hombres era del 10%. El porcentaje de hombres trabajadores era del 47%, mientras que esto se aplicaba solo al 18% de las mujeres. Los trabajadores manuales eran, en su mayoría, mejor pagados que los trabajadores de oficina. Las mujeres que trabajaban eran en general más jóvenes que los hombres -el 44% eran menores de 30 años, frente al 32% de los hombres-. Menos mujeres mayores trabajan y muchas dejan su trabajo cuando tienen hijos. Esto significa que las mujeres acumulan menos años de servicio y tiene menos oportunidad de llegar a un cargo superior. Finalmente, los logros educacionales difieren: el 51% de las mujeres tenían sólo una educación general primaria o secundaria, en los hombres esta cifra es del 43%. Mientras que el 36% de los hombres tenían calificaciones de educación secundaria en ingeniería, esto sólo sucedía con el 29% de las mujeres. Si se eliminan todas estas circunstancias de las estadísticas, según Eurostat, los sueldos de las mujeres eran un 15% más bajos que los de los hombres.

Diferencia de sueldo en UE: Suecia es el tercero en la escala de sueldos según las estadísticas de Eurostat. Las mujeres suecas ganan un 13% menos que los hombres. La diferencia de sueldo más pequeña es la de la antigua Alemania del Este, donde las mujeres ganan un 10% menos que los hombres. Dinamarca es la segunda con un 12% menos.

Un elemento importante en la política de igualdad de género es establecer el principio de *igualdad de pago a igual trabajo o trabajo del mismo valor*³². En 1996 la Comisión publicó un manual (COM[96]336): “Un código de práctica de la ejecución de igualdad de pago a trabajo del mismo valor a hombres y mujeres”. Contiene consejos concretos para empresarios y sindicatos sobre cómo pueden llevar a cabo este principio.

Suecia ha dado prioridad en su cooperación europea a la eliminación de los diferenciales de ingreso entre hombres y mujeres. Como una etapa de este proceso, organizó en noviembre de 1999 una conferencia de Ministros de Igualdad de Oportunidades de los Estados miembros y países candidatos sobre el tema “Igualdad de pago e independencia económica – la base de la igualdad entre hombres y mujeres”.

El trabajo a tiempo parcial ha crecido continuamente en toda la UE durante las tres últimas décadas. Es un fenómeno eminentemente femenino, particularmente en los países del norte y centro de la UE. El 83% de los trabajadores a tiempo parcial en la UE son mujeres³³. De los nuevos empleos creados en 1998, el 54% eran a tiempo completo, la mayoría los ocuparon hombres.

El número de puestos de *trabajos temporales* también ha subido marcadamente desde mediados de los ochenta. Un tercio de todos los puestos de trabajo creados en 1998 eran por tiempo limitado. La proporción de colocaciones temporales es ahora del 12% de todos los trabajos de la UE.

Los trabajos a tiempo parcial y temporal son principalmente comunes en el sector servicios, donde las mujeres constituyen la gran mayoría de los trabajadores. En muchos países el trabajo a tiempo parcial conlleva beneficios sociales restringidos, seguridad laboral reducida y menos oportunidades de hacer carrera que en el trabajo a tiempo completo. Los empleados a tiempo parcial suelen ganar por hora menos que los empleados a tiempo completo. Como las pensiones de jubilación en muchos países se basan en la renta, las mujeres que trabajan a tiempo parcial no sólo ganan menos, sino también recibirán una pensión más baja que los que trabajan a tiempo completo. Los empleados con contrato temporal suelen tener peores condiciones, pues rara vez disfrutan de garantía de trabajo, cobertura del seguro o cualquier otro tipo de beneficio social.

Para mejorar las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial y tempora-

³³ Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre los Estados miembros. En Holanda, casi el 55% de las mujeres trabajan a tiempo parcial. Sus compatriotas masculinos también son los primeros en la estadística de la UE de trabajo a tiempo parcial con el 10%. En Suecia el 40% de las mujeres y el 9% de los hombres trabajan a tiempo parcial. Las proporciones más bajas de trabajadores a tiempo parcial se encuentran en el sur de la UE, en Grecia, Italia, España y Portugal y también en Finlandia, donde menos del 20% de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

les, los agentes sociales, la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) y las dos confederaciones de empresarios, UNICE y CEEP, han negociado dos acuerdos estructurales. El primero, firmado en 1997, estipula que las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial deben ser las mismas que se aplican al trabajo a tiempo completo. Este acuerdo ha sido aprobado por el Consejo de Ministros y ahora forma parte de la legislación común de la UE. El segundo, sobre las condiciones del trabajo temporal, se firmó en la primavera de 1999; establece que los sustitutos y otros empleados con contratos de duración fija deben disfrutar de los mismos beneficios laborales que los empleados permanentes, de allí que no deben ser discriminados con relación a las vacaciones, acuerdos de pensiones u otras formas de seguro. Este acuerdo fue ratificado por el Consejo de Ministros en el verano de 1999. Los nuevos reglamentos debían estar en vigor en los Estados miembros el 10 de julio de 2001.

Los sustitutos y otros empleados con contratos de duración fija están protegidos, por otra parte, por los mismos reglamentos sobre entornos laborales que los empleados permanentes. Esta directiva fue adoptada en 1991, y su objetivo era principalmente proteger a las muchas mujeres que trabajaban con contratos de duración fija o como sustitutas.

La segregación laboral también existe marcadamente en el seno de la UE. El 66% de los empleados en el sector servicios son mujeres. Entre los que tienen calificación universitaria, el 50% son mujeres. Otras profesiones están dominadas por los hombres: el 84% de los empleados en la producción, transporte y trabajos manuales, el 77% en la administración y dirección y el 66% de los que trabajan en la agricultura son hombres.

Estas rígidas divisiones por género en el mercado laboral se deben, desde luego, pero hasta cierto punto, a los distintos adiestramientos profesionales elegidos por las niñas y los niños. Pero cuando llegan al nivel educativo estas diferencias han desaparecido. Hoy en día más niñas que niños acceden a la educación superior. Pero aunque las mujeres jóvenes suelen tener educación superior más a menudo que los hombres jóvenes, sacan menos rendimiento de su escolarización. Las posibilidades de hacer carrera para las mujeres son menores que las de los hombres.

Medidas para erradicar la división de género en el mercado laboral las ofrece el **Fondo Social Europeo**. Uno de los propósitos de este es incrementar la proporción de mujeres en el mercado de trabajo, y otro, reducir la segregación de género, tanto referida a la división de trabajos para hombres y para mujeres como a la falta de mujeres en puestos directivos.

Durante los últimos treinta años los avances han sido en la misma dirección en toda la UE. Hay más mujeres trabajando por un sueldo, independientemente de si tienen o no tienen niños, y de si tienen educación superior o solo acabaron la

enseñanza primaria. Pero la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha implicado cambios significativos en su estructura. Los “trabajos de mujeres” y “trabajos de hombres” siguen siendo tan comunes como lo eran hace treinta años. Las nuevas profesiones en la tecnología de la información, por ejemplo, no han ayudado a reducir la segregación de género en el mercado de trabajo.

Las mujeres trabajan en el sector servicios y los hombres en la producción, transporte o trabajos oportunidades. Las actividades se van a basar en cinco temas: apoyo a una política activa y la misma oportunidad de entrar en el mercado de trabajo flexible, aprendizaje durante toda la vida, y medidas especiales para mejorar el acceso y la posición de las mujeres en el mercado laboral.

La Unión trabaja también en *programas educacionales* para mejorar la igualdad en el mercado de trabajo. Dos programas, que pretenden principalmente promover la calidad y la dimensión europea en toda la educación, se centran también en términos equitativos para hombres y mujeres. Uno de ellos es el programa educacional **Sócrates**, que le da prioridad a los proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres³⁴. El otro es el **Leonardo da Vinci**, que además de aumentar el conocimiento profesional en la población de la UE en general también pretende mejorar las habilidades profesionales de las mujeres en particular. El Leonardo da Vinci tiene un presupuesto de 1.150 millones de euros para el período 2000-2006.

Por último, un campo en el que la mujer encuentra dificultades para hacer carrera es la *investigación*. En los noventa nos hemos dado cuenta de que las mujeres están insuficientemente representadas en la investigación³⁵. Muchos Estados miembros se han puesto en acción para mejorar la igualdad de género en el área de la investigación³⁶. Para que en la investigación se tome realmente en cuenta a la mujer, su proporción, a todos los niveles, debe ser del 40%, por lo menos. Esto es lo que dice la Comisión en su informe “La mujer y la ciencia. La movilización de la mujer para enriquecer la investigación europea” COM (1999)76 final. Uno de los objetivos de la Comisión es aumentar el número de mujeres investigadoras dentro del programa de investigación que está en vigor de 1998 a

³⁴ Esto puede, por ejemplo, traducirse en el adiestramiento en temas de igualdad de género o la producción de materiales curriculares que contrarreste los roles estereotipados de los géneros. Sócrates tiene un presupuesto de 1.580 millones para el período 2000-2006

³⁵ En Suecia, por ejemplo, el 11% de los catedráticos son mujeres. En Alemania la cifra es del 6%.

³⁶ En Suecia, por ejemplo, se han establecido 32 cátedras y 73 puestos para ayudantes de investigación para el sexo insuficientemente representado -normalmente mujeres-. Con este plan se pretende que el número de catedráticas sea del 25% en el año 2008. El gobierno alemán ha destinado 369 millones para becas, para que la mujer pueda cualificarse para el acceso a una cátedra. En Dinamarca, 10.5 millones se han destinado a financiar proyectos de investigación llevados a cabo por jóvenes investigadoras.

2002.

REFLEJO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL EN MATERIA LABORAL

Este proceso de internacionalización se traduce en el ordenamiento interno en importantes transformaciones económicas, sociales culturales y políticas. Decíamos al inicio que la incorporación de la mujer al trabajo es, sin duda, uno de los cambios sociales más importantes; su tasa de actividad se ha elevado³⁷, pero aún sigue siendo baja; según la Oficina Estadística de la UE, Eurostat, la media europea es del 51%, encontrándose la tasa más alta en Dinamarca con un 69%, y mejorando considerablemente sus niveles de estudio y preparación profesional. El reverso de esta moneda viene representado por la tasa de paro, que afecta especialmente a mujeres jóvenes y con bajo nivel de formación.

Pero los cambios económicos y tecnológicos que influyen indudablemente en el mercado laboral arrojan datos positivos para el desempleo femenino por nivel de estudio. El año 1990 marca un punto de inflexión en este sentido, pues hasta ese año las mujeres con estudios superiores tenían más dificultades, en términos relativos, que las de nivel más bajos para encontrar un empleo. Hoy, por el contrario, las mujeres con estudios superiores aumentan su tasa de actividad y reducen

³⁷ Desde el 27% en 1977 hasta el 37% en 1997, especialmente en mujeres casadas.

³⁸ Resulta muy interesante e ilustrativo el trabajo de investigación desarrollado para el Instituto de la Mujer, dirigido por la Profesora Cecilia Castaño, Catedrática de Economía de la Universidad Complutense de Madrid, efectuado en 1998 con el título *La posición discriminada de la mujer en el empleo en la economía de la información*, en el que se establece un perfil del colectivo de mujeres ocupadas en 1997:

a) Características personales:

- Edad: en el tramo de 25-54 están más de las tres cuartas partes de las ocupadas.
- Nivel de estudios que ha mejorado considerablemente: si en 1987 el 75% alcanzaba como máximo el nivel de primarios, en el año de referencia descendió al 52%. Las universitarias han pasado del 14 al 23% del total y las de nivel medio del 13 al 25%.
- Uno de los cambios de tendencia más importantes lo protagonizan las mujeres casadas que aportan al crecimiento del empleo femenino, 730.000 efectivos más, muy por encima de las solteras. Esto se debe a que las mujeres jóvenes y con estudios no abandonan el empleo al cambiar su situación familiar, como ocurría anteriormente

b) Características profesionales:

- Asalariadas: el 80% del empleo femenino.
- Contratación Temporal: se ha duplicado este tipo de contratación entre las mujeres pasando del 18 al 36% en el periodo, y los contratos a tiempo parcial han pasado del 14 al 18%.

El estudio parece poner de manifiesto la idoneidad de la mujer para acceder al empleo, pero no parece claro que ese aumento en el empleo haya favorecido la igualdad de las mujeres con respecto a los hombres. Las conclusiones de este grupo desde la observancia de la distribución del empleo desde la perspectiva del sector económico y desde la perspectiva de la situación profesional son:

- Ocupación por sector económico:

Industria: Se consideran como ramas industriales de empleo femenino aquellas en las que la presencia femenina supera la media del sector, entre las que están: textil, electrónica y tecnología, alimentación, papel y artes gráficas. El resto serían masculinas.

Servicios: donde la ocupación femenina se concentra más y de forma relevante:

la de paro, siendo las mayores perjudicadas en este sentido las que tienen un nivel de estudio inferior³⁸.

Resulta paradójico que mientras las mujeres estudian en mayor porcentaje y obtienen mejores resultados que los hombres³⁹ sigan concentrándose en las mismas profesiones que sus predecesoras; esto **debido a que muchas veces la selección de la opción profesional no se da con base en aspectos vocacionales sino**

Servicios personales, sanidad y servicios sociales, educación e investigación. En todas ellas, en un elevado porcentaje respecto a los hombres. (Herencia de sus "obligaciones naturales" de cuidado y atención).

Hay ramas masculinas en las que la presencia femenina es importante, acercándose a una incidencia igual a la de los hombres: Servicios a empresas, comercio, hostelería.

Las ramas de servicios más masculinas son saneamientos (5% mujeres) y transportes (11%).

Sólo cuatro ramas de servicios concentran la mitad del empleo femenino total: comercio y hostelería, sanidad y servicios sociales, educación e investigación, servicios personales.

Como conclusión a la ubicación sectorial de las mujeres en el mercado laboral este grupo de investigación extrae las siguientes consecuencias:

1. Las mujeres enfrentan tasas de temporalidad superiores a las de los hombres.
2. Las ramas femeninas presentan más asistencia a cursos de formación en el puesto de trabajo que las masculinas. Incluso en ramas masculinas, las mujeres realizan este tipo de formación con más frecuencia que los hombres.
3. Mientras que la jubilación es la principal causa masculina que motiva el abandono de la ocupación, para la mujer lo es el despido.
4. Aunque las ramas masculinas presentan mayor grado de rotación laboral que las femeninas, las mujeres que trabajan en ellas sufren tasas de rotación más elevadas.

- *Ocupados por situación profesional*

Son ocupaciones femeninas: Administrativos, trabajadores cualificados de los servicios, profesionales, no cualificados, técnicos y profesionales de apoyo (siendo las cuatro últimas las que concentran el 60% del empleo femenino).

Son ocupaciones masculinas: directores, cualificados de la agricultura, cualificados de la industria, operarios.

La mujer parece presentar una situación favorable a aquellas ocupaciones cuyo desarrollo requiere de un cierto nivel de Capital Humano general, en aquellas que requieren experiencia para su desarrollo en el sector servicio o en otras que son totalmente descalificadas.

Por su parte, el hombre parece concentrarse en las ocupaciones de mando y en aquellas que requieren Capital Humano de naturaleza específica. Concluyen, en este sentido, que:

-las mujeres ubicadas en ocupaciones directivas son en su mayoría empresarias por cuenta propia.

-Como profesionales y técnicos y profesionales de apoyo, las mujeres ocupan preferentemente trabajos relacionados con la enseñanza y la sanidad, siendo en el primero de ellos importante su presencia en todos los niveles ocupacionales, mientras que en el segundo la mujer se especializa en el de menor rango (diplomado y técnico sanitario) y el hombre en el más elevado (médico).

-La presencia femenina en las labores administrativas es abrumadora.

-En los empleos Cualificados de los servicios, la mujer sobresale en los servicios personales y de comercio. Y en los Cualificados de la industria, la construcción y el sector primario su presencia es mínima.

-En los no cualificados, relacionados con la limpieza, el 91% de los puestos están ocupados por mujeres.

Conclusiones fundamentales que podemos extraer de todo los datos ofrecidos:

-ser mujer aumenta la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial o temporal y reduce la probabilidad de ser jefa o directiva (ello no dependerá de su nivel de estudios ni de la antigüedad en el centro de trabajo, sino de la rama de actividad), por lo que la variable de género juega un papel importante en estos aspectos laborales.

-El nivel de estudios se revela como otra variable importante.

-La edad es otra variable a la hora de explicar la ubicación laboral de las mujeres.

³⁹ En el año académico 1999-2000 se graduaron en las universidades públicas 231.745 alumnos de los que 99.855 eran hombres (el 43,095) y 131.890 mujeres (56,91%)

por su posible compatibilidad con la formación y el cuidado de una familia.

En los estudios superiores aumenta progresivamente la presencia de las mujeres, pero todavía es minoritaria en especialidades científicas o técnicas, mientras que en humanidades y ciencias sociales (comercio o derecho) o en profesiones de cuidados (sanidad, medicina, educación) es mayoritaria⁴⁰.

Ante el panorama descrito al inicio de este trabajo, reflejo de la producción normativa comunitaria y fruto de la obligación de trasponerla, resultan en nuestro ordenamiento interno las siguientes medidas normativas tendentes a conseguir un mercado laboral más igualitario en función de género:

LA LEY 39/1999 DE 5 DE NOVIEMBRE PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Pretende trasponer la D92/85 y la D96/34 de protección a la maternidad. Introduce cambios en el ámbito laboral que pasan principalmente por facilitar a la mujer trabajadora la participación en la vida familiar:

- Pretende equilibrar los permisos de paternidad y maternidad sin que afecte el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.
- Facilitar que los hombres sean copartícipes del cuidado de los hijos desde su nacimiento o su incorporación a la familia.
- Flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.
- Amplía el derecho a reducción de la jornada y excedencias de trabajadores que tengan a su cargo ancianos y enfermos, en la línea de los cambios demográficos y el envejecimiento de la población en España y en toda la UE.
- Declara expresamente nulo el despido motivado por el embarazo, la solicitud de permisos de maternidad o cuidados familiares.
- Incluye entre los supuestos que no pueden computarse como faltas de asisten-

⁴⁰ Qué les mueve a elegir lo mismo, qué influye en su elección. Por buscar algunas causas: -las orientaciones recibidas en la enseñanza secundaria seguramente ejercen una importante influencia en este tipo de elección. No hay que despreciar este dato relevante a la hora de promover un cambio en los estereotipos laborales. - La acogida que encuentra la mujer en las profesiones técnicas resulta del todo discriminatoria, no sólo por los empleadores que mantienen una actitud sexista en cuanto a los criterios de selección y promoción, sino también por parte de los compañeros y colegas varones. -A las mujeres se le exige estar hipercualificadas, requiriéndoles más títulos y experiencia que a sus colegas masculinos. De ahí que la mujer titulada se oriente hacia el sector público, donde los mecanismos de acceso y promoción se asientan en criterios más objetivos.

cia a efecto de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por este, el parto y la lactancia.

- Modifica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de previsión de Riesgos Laborales en los supuestos de maternidad. Si por motivo de salud de la madre o del feto se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y no sea posible, se declarará a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la SS.
- Prevé una bonificación del 100% en las cotizaciones empresariales para sustituir al trabajador durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. Para que el coste de estos permisos no recaiga sobre el empresario y como medida de fomento de empleo.
- Se extiende a las trabajadoras de todos los regímenes de SS. (Se ha perdido aquí la oportunidad de accionar positivamente respecto de los posibles sustitutos al puesto. Pues en aras del fomento de empleo mayoritariamente necesitado y en atención a los avances del TJUE respecto de acciones positivas a él planteadas, quizás hubiera sido conveniente añadir que de entre los posibles candidatos cualificados igualmente para la sustitución se hubiese preferido a una mujer, incluyendo tal opción para conseguir la bonificación).

LEY 12/2001 DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD⁴¹

Con esta se introducen diversas modificaciones en el Estatuto de Trabajadores, referidas a la forma, duración y modalidades de contratos de trabajo. Destaca en este sentido las dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, estableciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada. De igual modo, introduce modificaciones en el régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial, con el objeto de lograr un mayor dinamismo en esta modalidad contractual que, según reza en la exposición de motivos, ha jugado un papel relevante en el crecimiento del empleo estable y en la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores, como ha sido puesto de relieve por todos los protagonistas de las relaciones laborales en el contexto de la Unión Europea. También presenta un programa de fomento de empleo, destacándose las bonificaciones e incentivos para la contratación de mujeres desempleadas⁴².

EL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA 2001-2004 APROBADO EL 8 DE NOVIEMBRE 2001

⁴¹ Publicado en el BOE No. 1 de martes 10 de julio de 2001.

⁴² Capítulo II de la Ley.

En el Plan Integral de Apoyo a la Familia el descanso por maternidad podrá disfrutarse a tiempo parcial, salvo las seis primeras semanas de descanso obligatorio, y traducir las 10 semanas restantes en 20 semanas a media jornada. A este régimen podrán acogerse tanto las madres como los padres y establecer turnos de mañana y de tarde entre ellos para atender al recién nacido. ¿Cuál es el coste de este paso hacia delante [que pasa por el acuerdo del trabajador con su empresa?](#), Sólo en ese caso será posible?

REAL DECRETO 1251/2001 DE 16 DE NOVIEMBRE POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Dicta normas para el desarrollo y ejecución de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999), incidiendo significativamente en el subsidio por maternidad separándolo definitivamente, a nivel reglamentario, del subsidio por incapacidad temporal, y, por otra parte, exigiendo la ordenación jurídica detallada de la nueva prestación de riesgo en el embarazo.

También desarrolla la novedad contemplada en la citada Ley de poder disfrutar el periodo de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, en régimen de jornada a tiempo parcial y así compatibilizar el subsidio con una actividad laboral sin alterar la modalidad contractual⁴³.

CONCLUSIONES

La mujer aún se integra menos que los hombres en el mercado de trabajo. Sus trabajos son más irregulares y peor protegidos y pagados; además, a ella le corresponde la asistencia a los hijos y personas dependientes, es decir, conciliar la vida familiar y laboral. Sobre ella recae aún la responsabilidad de las cargas familiares. Y es que para el legislador la forma de facilitar a la mujer el acceso al trabajo pasa por *intervenir en su vida privada*; son sus tareas las que debe conciliar. Y aquí reside el problema de fondo.

Así, la representación femenina en Consejos de Administración en España es hoy del 4% y la alta dirección para una mujer la obliga a competir en lo profesional

⁴³ Con esta medida de flexibilización en el disfrute del periodo de descanso se pretende potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, así como posibilitar que la mujer mantenga vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea nunca un obstáculo para su promoción profesional.

no sólo con los hombres sino como un hombre. Lo que significa que se le va a exigir estar hipercualificada, más títulos y experiencias que sus colegas masculinos y posiblemente mayor amplitud en la jornada, además de compatibilizar su profesión con su vida familiar⁴⁴. Esa exigencia personal y profesional se puede incluso volver en contra de su propio sexo.

Y es que los esfuerzos legislativos por hacerle a la mujer compatible su vida privada con el trabajo no parecen pasar por intentar cambiar la óptica del empresario, para que a la hora de contratar no vea más allá del o la profesional que tiene delante sin importarle su estatus personal.

La **ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral** avanza, pero no responde a las expectativas, y recuerda tanto a la mujer como al empresario aquellas *tareas* que tradicionalmente tenemos encomendadas. Muestra su preocupación no solo por la infancia sino por la vejez y los enfermos dependientes, sin dejarnos de recordar que están dentro de la misión que venimos a cumplir⁴⁵ y no repara en trasponer correctamente la D96/34/CEE.

Si analizamos lo que al *permiso de maternidad*⁴⁶ se refiere, mientras la Directiva lo estimaba como un derecho **autónomo e intransferible**, tanto del padre como de la madre, es decir, como un derecho individual de cada progenitor, la Ley de conciliación *subordina el disfrute* del derecho paterno a la voluntad de la madre, a excepción de las 6 primeras semanas que son **indisponibles** y de disfrute obligatorio por la madre⁴⁷. Pero **¿qué sucede en caso de que sólo trabaje remuneradamente el padre, y la madre sigue trabajando, aunque en casa y para**

⁴⁴ Sería interesante la observancia de las estadísticas demográficas, el retraso en la edad de maternidad, descenso de natalidad, así como el número de hijos. Esa competitividad en el mundo laboral que la mujer afronta afecta de manera importante el modelo familiar, pues en la dinámica en la que entra le resulta muy duro compatibilizar los ámbitos laborales y familiares cediendo en muchas ocasiones a favor del primero.

⁴⁵ Se hace patente en:- los permisos retribuidos que incluye la hospitalización de parientes (art37.3bET).

- la reducción de la jornada laboral por motivos familiares (art. 37 4,5,6ET).

⁴⁶ derecho a la excedencia para atender al cuidado de un familiar (art46).

Salvo las 6 semanas tras el parto, que son de disfrute obligatorio para la madre, las diez restante ella podrá optar a que el padre disfrute una parte determinada e ininterrumpida de forma simultánea o sucesiva con ella, no pudiendo exceder la suma del disfrute de las 16 semanas. Igual situación para los supuestos de adopción y acogimiento.

⁴⁷ En el IV trimestre del 2001 el 99,73% de los permisos por maternidad/paternidad fueron de mujer

⁴⁸ ¿Qué ocurriría si solo ella trabajara en el mercado laboral? ¿Por qué no nos resulta absurdo que la mujer cubra el periodo completo de la suspensión? Este mismo efecto lo encontramos cuando por lactancia de un hijo menor de 9 meses podrá ausentarse una hora o reducir media hora de su jornada normal.

⁴⁹ Este mismo efecto lo encontramos cuando por lactancia de un hijo menor de 9 meses podrá ausentarse una hora o reducir media hora de su jornada normal.

la familia? ¿Estaría justificada la suspensión del contrato, o se piensa que como la mujer no tiene trabajo remunerado debe ser ella quien ocupe sus tareas?⁴⁸ ¿Y en el caso inverso?⁴⁹

Lo cierto que en el tema de la maternidad no se ha producido una transposición fidedigna y es esencial de la D92/85 sobre el carácter del derecho individual a la paternidad y a la maternidad. Así pocos hombres harán uso de esta facultad, entre otras razones porque la identidad personal de la mujer sigue muy unida al rol de madre y al sentimiento de dependencia que los demás tienen de ella.

Las medidas jurídicas y políticas para favorecer la mujer afectarán sus opciones de vida y favorecerán la igualdad de oportunidades, pero no privilegiemos innecesariamente. Se trata de igualar; privilegios como este no evitan el recelo y el rechazo empresarial hacia la mujer por el mero hecho de serlo. Los empresarios conocen bien la realidad social que el hombre vive, y saben que el cuidado de los hijos y del hogar lo siguen soportando las mujeres.

Si hombres y mujeres conviven en contextos sociales diferentes, las mismas decisiones políticas pueden tener consecuencias totalmente distintas. Quizás una regulación que parta de los individuos diferentes que somos, daría resultados más igualitarios. Por ello creo que el proyecto igualitario pasa por redefinir la maternidad, laboral y socialmente. Las medidas jurídicas y políticas tomadas en apoyo de la mujer pueden afectar sus opciones de vida y favorecer la igualdad de oportunidades, pero para intentar superar de forma definitiva la discriminación se requiere, además, nuevos modelos, un cambio de actitudes y conceptos, y de conciencia social.

La realidad social siempre va por delante y facilita los instrumentos y modelos necesarios para la intervención legislativa. En este sentido, la mujer, que sigue siendo un agente de cambio por su enorme potencial en la formación de los hijos, debe seguir dando pasos hacia delante y liberarse de prejuicios y roles asumidos. Hagamos una sociedad donde hombres y mujeres sean capaces de reconocerse con sus igualdades y diferencias y no como les han hecho creer que son.

MATERIAL UTILIZADO

NORMATIVA COMUNITARIA

- Tratado de Ámsterdam (artículos citados).
- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975 (DOCE no. 45 de 19 de febrero de 1975), relativa a la igualdad de retribución en función de género.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 (DOCE no. L39 de 14 de febrero de 1976), relativa a la igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986 (DOCE no. L225 de 12 de agosto de 1986), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres

- y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 (DOCE no. L348 de 28 de noviembre de 1992) relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CEE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DOCE de 20 de enero de 1998), relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Decisión del Consejo de la Unión Europea (2000/228/CE), de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000.

ASUNTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- STJUE de 17 de octubre de 1995, caso "Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen" (asunto C-450/93)
- STJUE de 28 de marzo de 1997, caso "Badeck y otros" (asunto C-158/97)
- STJUE de 11 de noviembre de 1997, caso "Helmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen" (asunto C-409/95)
- STJUE de 6 de julio de 2000, caso "Katarina Abrahamsson y Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist" (asunto C408/98)

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE no. 2 de sábado 6 de noviembre de 1999)
- Ley 12/2001 de 9 de julio de 1999 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE no. 1 del martes 10 de julio de 2001).
- Plan Integral de Apoyo a la Familia, aprobado en Consejo de Ministro el 8 de noviembre de 2001. Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre (BOE 17 de noviembre de 2001) por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STC 183/1998 de 17 de octubre 1998
- STC 198/1996 de 3 de diciembre 1996
- STC 3/1995 de 10 de enero 1995
- STC 136/1996 de 23 de julio de 1996

DOCTRINA

-"Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres", de la profesora Dra. Teresa Freixes Sanjuan; publicado en *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Seminario conmemorativo del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Editado por el Consejo General del Poder Judicial, Madrid 1999.

-*La igualdad entre hombre y mujeres en el derecho europeo*, del profesor Dr. David Ordóñez Solís; publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Consejo General del Poder Judicial. Madrid 1999.

-*Los desafíos de la familia matrimonial. Estudio multidisciplinar en Derecho de familia*. Estudio 14. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Presidencia. Sevilla, 2000.

-"Constitución, Tratado de Ámsterdam e igualdad entre hombres y mujeres", de la prof. Dra. Teresa Freixes Sanjuan; publicado en *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*. Seminario conmemorativo del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Editado por el Consejo General del Poder Judicial, Madrid 1999.

-*Mujer e igualdad: estudios en materia social y laboral*. Estudio 11. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Presidencia. Sevilla, 1999.

-"**Una ocasión perdida para avanzar en la igualdad sustancial**", por el prof. Dr. Paz Andrés Sáenz de Santa María. *Revista La Ley*, no. 5164, año XXI, 18 de octubre de 2000.