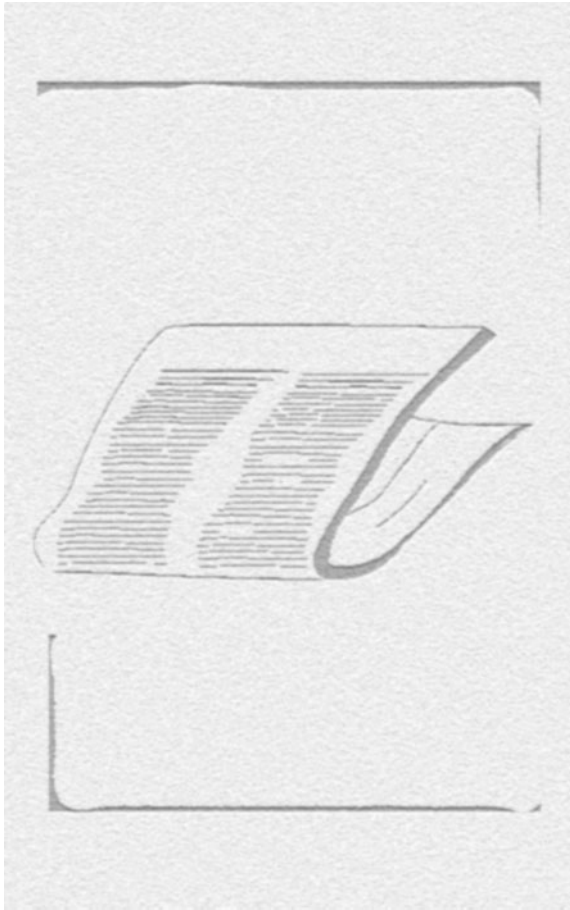


Artigos



Igualdad de género en la Unión Europea: ¿una realidad?

Inmaculada Garrido Monge*
Elsa Inés Dalmasso**

Sumario

1. Introducción. 2. Principales directivas sobre igualdad de oportunidades en la Unión Europea. 2.1 Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. 2.2 Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia. 2.3 Directiva 97/80 del Consejo del 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de pruebas en los casos de discriminación basada en el sexo. 3. El Tratado de Amsterdam y la cumbre de Estocolmo en la política social de la Unión Europea. 4. El informe sobre la igualdad de oportunidades de 1997. 5. El cuarto programa para la igualdad de oportunidades. 6. La Agenda Social Europea y las cuestiones de género. 7. Programa *Daphne*. 8. La desigualdad en las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres. 9. Consideraciones finales. Referências. Notas.

* Inmaculada Garrido Monge es alumna del Master de Estudios Sociales Aplicados de la Universidad de Zaragoza, España y posee experiencia profesional en el área de la Comisión de la Mujer, en la Unión Europea.

** Elsa Inés Dalmasso es Agente de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Doctora en Derechos Humanos y Profesora invitada para dictar el Curso de "Política Social Europea" del Master de Estudios Sociales aplicados de la Universidad de Zaragoza, España.

Resumen

En este trabajo se enumeran algunas de las principales medidas adoptadas por la Comisión Europea, en la última década, para eliminar las barreras que impiden la igualdad real de géneros en la vida laboral y social, tratando de conciliar la vida profesional y familiar de la mujer. En primer término se realiza una rápida mirada sobre decisiones de la Unión Europea referidas a la igualdad de oportunidades, y los informes sobre la aplicación de las acciones. Luego se analizan algunos aspectos del Cuarto Programa para la igualdad de oportunidades (1996-2000) y las innovaciones en materia de empleo. Para concluir este artículo se hacen algunas reflexiones sobre el espacio existente entre la legislación y la realidad de la Unión Europea sobre el difícil tema de los derechos laborales de la mujer. Tema que, pese a su importancia y actualidad, no está debidamente difundido, inclusive entre los operadores del derecho.

Palabras-clave

Cuestiones de género; Igualdad de oportunidades; Acciones positivas a favor de la mujer.

Resumo

Neste trabalho enumeram-se algumas das principais medidas adotadas pela Comissão Européia na última década, para eliminar as barreiras que impedem a igualdade real de gêneros na vida laboral e social, tratando de conciliar a vida profissional e familiar da mulher. Em primeiro lugar realiza-se uma rápida análise sobre as decisões da União Européia referidas a igualdade de oportunidades e os informes sobre a aplicação das ações. Em seguida se analisam alguns aspectos do Quarto Programa para a igualdade de oportunidades (1996-2000) e as inovações em matéria de emprego. Para concluir este artigo se fazem algumas reflexões sobre o espaço existente entre a legislação e a realidade da União Européia sobre o difícil tema dos direitos laborais da mulher. Tema que, pese a sua importância e atualidade, não está debidamente difundido, inclusive entre os operadores do direito.

Palavras-chave

Questões de gênero; Igualdade de oportunidades; Ações positivas a favor da mulher.

Abstract

This work enumerates some of the principal measures adopted by the European Commission over the last decade, to eliminate the

barriers to real gender equality in the social and working life, in relation to the reconciliation of professional and family life of women. Firstly, it gives a brief analysis of the decisions of the European Union in relation to equal opportunities, with information on the application of the actions. It then analyzes some aspects of the Fourth Program for equal opportunities (1996-2000) and the innovations in the area of employment. To conclude, it offers some reflections on the gap that exists between the legislation and the reality of the European Union, on the difficult theme of workers' rights for women, a theme which is very important nowadays, which is not sufficiently well known, including among operators of law.

Key words

Gender issues; Equal opportunities; Positive actions in favor of women.

1. Introduccion

Aunque hoy nos pueda parecer evidente que hombres y mujeres somos iguales ante la ley, tal como lo reflejan las constituciones de los países europeos, y las normas comunitarias, lo cierto es que todavía permanecen numerosos ámbitos donde esta igualdad legislativa se ve lejos de ser llevada a la práctica.

Ya en 1957 el tratado de Roma¹ consagró la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un empleo de igual valor: "a igual trabajo, igual salario", contenido en el artículo 141.

Desde mediados de los años setenta se adoptaron medidas que conducían a la igualdad en los métodos de acceso al empleo y a la formación; a las condiciones de trato de los trabajadores; a una aplicación única en materia de seguridad social y a la de los regímenes profesionales; a la equivalencia en los casos de trabajadores independientes; a las mejoras en medida de seguridad e higiene para las trabajadoras, incluyendo permisos parentales que condujeran a la conciliación de vida familiar y profesional de la mujer². Y más recientemente se aprobaron directivas sobre la carga de pruebas necesarias en caso de discriminación por sexo.

Las acciones positivas en favor de la mujer forman parte de la Nueva Agenda Europea, sin embargo, es ésta una materia de continua discusión, pues, si bien el Tribunal de Justicia³ denunció, en la Sentencia Marshall de noviembre 1997, el hecho de conceder automáticamente a las mujeres una prioridad absoluta e incondicional, el mismo tribunal declaró la evidente tendencia a promover a

candidatos masculinos en las mismas condiciones de calificación, basándose en la pervivencia de estereotipos sobre las capacidades de la mujer así como por el temor de que las mujeres interrumpían más a menudo su carrera profesional, flexibilizando su horario.

En el ámbito internacional, los documentos que aparecieron con posterioridad a la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, hacen alusión al trabajo como derecho universal propio del ser humano y la necesidad de la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, sin distinción de sexo. Siendo su máximo exponente sobre este tema la "Convención de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" de 1979, al establecer en el artículo 11º.1.a. que el trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT, desde la Convención Nº 100 de 1951, trata sobre la igualdad de remuneración entre el trabajo masculino y femenino y en la Convención Nº 122 de 1964, sobre política de empleo, expresa la libertad de cada trabajador para escoger empleo y las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, sin que se tenga en cuenta sexo.

Todos estos documentos fueron influenciando a la legislación comunitaria europea y a su vez ésta influenció en la IV Conferencia internacional de la Mujer, realizada en Pekín en el año 1995.

2. Principales directivas sobre igualdad de oportunidades en la Union Europea

2.1 Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976

Esta directiva incorporó en la Unión Europea⁴ un principio general relativo al empleo de las mujeres, que supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, en relación con la situación familiar o matrimonial. La aplicación de este principio implica la ausencia de discriminación en cualquiera de los procesos de la actividad profesional (acceso al trabajo, niveles de orientación, criterios de selección, formación, reciclado profesional, despido) en todos los niveles de jerarquía profesional y en las condiciones de trabajo, con la sola excepción de aplicar esta directiva, si los Estados miembros lo desearan, en actividades profesionales en las que el sexo constituya una condición determinante.

Además, esta directiva obliga a los diversos países a suprimir las disposiciones legales contrarias al principio mismo, quedando nulas y sin vigor las disposiciones opuestas en todo tipo de convenios colectivos, contratos y reglamentos internos de las empresas. Creándose asimismo una serie de disposiciones legales para la defensa de las personas perjudicadas por la no-aplicación de este principio.

2.2. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia.....

Esta ley condujo a la formación de una serie de directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos o biológicos, así como de los procesos industriales considerados como peligrosos para la salud y seguridad de trabajadoras, como por ejemplo, movimientos y posturas, fatiga mental y física. En actividades de riesgo se determina la naturaleza, grado y duración del mismo, facilitándose los resultados a empresarios y trabajadoras, incluyendo las medidas adecuadas. Además, esta ley obliga a que las trabajadoras puedan evitar estos riesgos mediante una adaptación provisional de sus condiciones o tiempo de trabajo. Y en caso de imposibilidad se le deberá garantizar a la trabajadora un cambio de puesto de trabajo.

Indica también a los Estados miembros que tomen las medidas necesarias para que las trabajadoras no se vean obligadas a realizar trabajos nocturnos durante todo este período de embarazo o maternidad, previa presentación de un certificado médico, cuando exista la posibilidad de un traslado a un puesto diurno. Respecto al permiso de maternidad, la trabajadora deberá cubrir un mínimo de catorce semanas, y gozará de la concesión de permisos sin pérdida de remuneración para someterse a exámenes prenatales.

Sin embargo, un informe realizado en 1999 hace referencia a las grandes diferencias en el seno de la Unión, sobre la reglamentación laboral de la mujer, entre las que se encuentran la duración de los permisos de maternidad, que van de las 14 a las 28 semanas.

Por otro lado, la existencia de numerosos problemas específicos de aplicación de la Directiva, han llevado al inicio de procedimientos por infracción.

2.3 Directiva 97/80 del Consejo del 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de pruebas en los casos de discriminación basada en el sexo.....

Lo que esta medida busca no es la formación de leyes que impidan la discriminación, sino la garantía de la eficacia de las leyes adoptadas para que las personas que considerándose discriminadas hagan valer sus derechos ante las instituciones públicas.

Al margen de los procedimientos penales, cuyos mecanismos no interfieren, se pretende que los Estados tomen las medidas necesarias para que, cuando la parte demandante aporte elementos de hecho que permitan suponer la existencia de discriminación, sea la parte demandada a la que corresponda demostrar que no ha existido vulneración de los principios de igualdad, adoptando medidas tales como la imposición de un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

Obligando, además, a los Estados que estas medidas procesales sean puestas en conocimiento de las partes interesadas.

3. El Tratado de Amsterdam y la cumbre de Estocolmo en la política social de la Union Europea.....

El Tratado de Amsterdam⁵ de 1997 introduce explícitamente la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en la serie de tareas y acciones emprendidas por la Comunidad. Un nuevo artículo 6º prevé que el Consejo pueda decidir por unanimidad, a propuesta del Comisión, la adopción de medidas para combatir todo tipo de discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo.

Un resultado de la nueva política social europea lo constituyó la Cumbre del Empleo celebrada en Luxemburgo en 1997⁶, a partir de la cual se elaboraron las "Directrices para el empleo" de 1998, seguidas de la presentación de planes de acción nacionales para la consecución del pleno empleo y la igualdad de oportunidades para las mujeres, que ha hecho progresar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros a través del desarrollo de una estrategia integrada. A partir de ese momento el Consejo Europeo ha adoptado varias propuestas legislativas claves y la Comisión una serie de programas de trabajo, detallados y ambiciosos.

4. El informe sobre la igualdad de oportunidades de 1997.....

Este informe analizaba el estado de la integración de géneros en el ámbito de la Unión Europea en la primera mitad de la década del noventa y presentaba tres novedades específicas respecto a los anteriores informes:

- a) la aprobación del Tratado de Amsterdam que daba a la Comunidad nuevas competencias en materia de igualdad y lucha contra la discriminación otorgando un fundamento jurídico específico;
- b) establecía nuevas estrategias para el empleo femenino;
- c) insistía en la interdisciplinariedad de los análisis y en la transversalidad jurídica, es decir, que pretendía integrar en un mismo enfoque la dimensión de la igualdad en todas las áreas políticas, como los Fondos Estructurales, las políticas de Educación y Empleo, el Diálogo Social o las políticas de Relaciones Exteriores. Para ello la Comisión creaba estructuras de apoyo específicas.

Las conclusiones del informe pueden resumirse en las siguientes:

- 1) Bastante pesimismo respecto a los desequilibrios de remuneración entre géneros.
- 2) El progreso en el empleo vinculado al aumento de trabajo a tiempo parcial. Lo que, por un lado, representaba un riesgo, al estar vinculado a una situación profesional baja, y, asimismo, una oportunidad al permitir incorporarse a la mujer al empleo tras una ausencia prolongada y compaginarlo con la vida familiar⁷.
- 3) Las mujeres tienden a crear menos empresas que los hombres y al hacerlo, suelen ser pequeñas. La mayor dificultad se encuentra en la financiación.
- 4) La individualización de derechos en relación con la seguridad social en algunos países como España o los países nórdicos que, con sistemas no individualizados, no tienen mucho en cuenta las situaciones familiares, mientras que en otros como Francia o Bélgica están más preparados para hacer un análisis más pormenorizado de cada caso.
- 5) Se observaban diversas tendencias importantes como la demanda cada vez mayor de servicios destinados a la primera infancia; el aumento del número de hogares formados por una sola persona

(hasta el 10%); y el continuado envejecimiento de la población, que está creando nuevas tendencias.

6) La insistencia en la infrarrepresentación de mujeres en puestos directivos, incluida la esfera política. La comisión adoptaba medidas sobre la base de este informe respecto a su propio personal y al de los Estados miembros.

7) La creación de programas contra la trata de blancas y la violencia de género.

El informe enumeraba finalmente las mejoras más recientes en el terreno legislativo sobre la igualdad de género.

5. El cuarto programa para la igualdad de oportunidades

Este programa, que abarca medidas para el quinquenio 1996-2000⁸, estuvo destinado a fomentar la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Con el fin de alcanzar sus objetivos, el programa se basó en las siguientes medidas:

- El apoyo metodológico y financiero a proyectos dirigidos a la búsqueda y desarrollo de prácticas adecuadas, y a la difusión de éstas.
- La implementación de políticas de «acciones positivas» a favor de la mujer⁹.
- El seguimiento y cumplimiento de las políticas pertinentes.
- La difusión de los resultados de las iniciativas.

En diciembre de 1998 se presentó un primer informe sobre la aplicación del programa. Se concluían resultados bastante positivos sobre la buena práctica en las medidas de igualdad de género y se insistía en la formación de asociaciones transnacionales debido a que la mayoría de las acciones realizadas eran esencialmente aisladas. Además, se comprobaba que con la movilización de los agentes tradicionales -ONG's y Agencias nacionales para la igualdad de mujeres- era insuficiente y se instaba a la inclusión de otras instituciones como los sindicatos, las empresas o las autoridades locales y regionales.

Otra conclusión interesante de este informe era la que remarcaba los continuos cambios en materia de empleo y que instaba a la Comisión a ponerse al día continuamente en este campo.

Por otro lado se mostraba que los programas de sensibilización e información se centraban e influían fundamentalmente a las grandes empresas, y habían olvidado las dificultades de gestión en las pequeñas y medianas empresas, con lo que las políticas de compatibilización de trabajo y vida familiar debían analizarse después de un estudio profundo.

En lo que respecta a la escasa representación de mujeres en el mundo de la política se instaba a incidir en ámbitos fundamentales para la concientización pública como la cultura, los medios de comunicación y el medio ambiente.

Siendo de gran importancia lo que reveló el informe respecto a la mayor falla del programa. Esta consistía en la falta de información. Por lo tanto, de poco servía construir una legislación igualitaria en la Unión Europea, si a la hora de su plasmación la población la desconocía y, por ende, no se apoyaba en ella en la práctica de la vida laboral y social. La falta de información sobre la legislación en cuestiones de género abarcaba, incluso, a los mismos profesionales del Derecho.

6. La agenda social europea y las cuestiones de género

A finales del 2000, en el Consejo Europeo de Niza, la Unión Europea, siguiendo lo establecido en el Tratado de Amsterdam y el mandato del Consejo de Lisboa, de marzo del mismo año, adopta una Agenda social que confirma el acuerdo alcanzado por el Consejo del Empleo y Política Social, con el objetivo estratégico de “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”¹⁰.

Para alcanzar este objetivo plantea modernizar y mejorar el modelo social europeo, hasta el 2010. Son sus retos comunes: realizar el pleno empleo y movilizar todo el potencial de empleo disponible; ahondar en la igualdad de oportunidades para las mujeres; beneficiarse del progreso técnico; desarrollar la movilidad; sacar partido de la integración económica y monetaria; responder al envejecimiento de la población; reforzar la cohesión social; conseguir que la ampliación

sea un éxito en el ámbito social; y afirmar la dimensión social de la mundialización.

7. Programa DAPHNE¹¹.....

Este programa, para el período 2000-2004, tiene por objetivo aplicar medios destinados a garantizar un elevado nivel de protección de la salud física y mental de los niños, adolescentes y mujeres contra la violencia (incluidos los abusos y la explotación sexual) mediante la prevención y la ayuda a las víctimas que eviten nuevas explosiones de violencia.

Siendo importante destacar que se analiza el concepto de violencia como ataque a la salud de las víctimas, en un sentido amplio del término, entendiendo «salud» como algo más que la mera ausencia de enfermedades.

El programa evidencia la necesidad prioritaria de tomar medidas en el ámbito mundial. Pretendiendo ser una ayuda complementaria de otros programas ya existentes, por tratarse de un programa de acción comunitaria y no meramente nacional.

Su manera de actuación consiste en la cooperación con las ONG's y otras organizaciones que a menudo prestan servicios que las autoridades públicas no están en condiciones de proporcionar, o para los cuales no existen las competencias adecuadas. Al mismo tiempo se potencia la información e imagen de las ONG's integrantes de estos proyectos y se disfruta de los trasvases de información referidos a las actuaciones. De modo que, por un lado se refuerzan las redes europeas y por otro se realizan o patrocinan proyectos piloto innovadores cuyos resultados podrán aplicarse con posterioridad en otros lugares, incluyendo la misma Unión Europea.

Es importante destacar que entre sus acciones se programan campañas de información para sensibilizar a la opinión pública sobre los efectos perniciosos de la violencia en la familia, grupo social y la sociedad en general. Finalmente se potencia la coordinación y cooperación de los participantes, sean Estados, ONG's u otros estamentos¹².

8. La desigualdad en las política de empleo para las mujeres.....

A pesar de la permanente inclusión de las cuestiones de género en las agendas de las Cumbres Europeas, y de los Programas y

Directrices creados para tal fin, se puede observar por las estadísticas presentadas por la Comisión Europea que no existe verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres en materia de empleo. Además se presenta un gran desequilibrio entre los países nórdicos y los meridionales¹³.

8.1 Tasas de empleo y desempleo comparativa entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea en el período 2000-2001¹⁴.....

En un país meridional como es España¹⁷, junto a Portugal, Grecia y el sur de Italia, la situación aún está anclada en la tradicional división genérica del trabajo: el hombre en la esfera pública y la mujer en la privada (doméstica). Las mujeres han estado entrando y saliendo del mercado laboral en función de los intereses y de las circunstancias del mercado¹⁸.

A pesar que ha habido un importante cambio social iniciado en la década de los sesenta, que posibilitó la incorporación masiva de las mujeres a la educación, no se ha producido la transformación necesaria en la estructura del mercado para albergar la participación de las mujeres en él. No obstante que las estadísticas oficiales lo desmienten, se sigue alentando la falsa creencia del absentismo laboral de las mujeres. Las jóvenes de hoy, recogen el testigo de las antecesoras, y a pesar de todos los avances sociales conseguidos, han hacer verdaderos esfuerzos para conseguir que la igualdad de oportunidades sea una realidad en su vida.

De acuerdo al análisis económico¹⁹ las tasas de “no actividad” en muchos casos pueden superar el 50% de la población en condiciones de actividad²⁰. Este porcentaje se da especialmente en el caso de la población femenina, que alcanza una proporción mucho mayor que la de los hombres en las edades entre los 24 y 49 años –período en que mayoritariamente las mujeres que no trabajan fuera del hogar están dedicadas a la crianza de los hijos-, descalificando el trabajo dedicado a la conducción y cuidado de la familia, como algo carente de valor²¹.

Esta situación de la mujer puede observarse en el siguiente cuadro, que muestra la tasa de actividad de la Unión Europea, según datos de 1999²².

PAIS	Tasa de EMPLEO			Tasa de DESEMPLEO			Crecimiento del empleo en 2000	Principales PROBLEMAS
	H	M	Total	H	M	Total		
Bélgica			60,5			7,0	1,8	Desempleo de larga duración. Desempleo de personas de más edad
Dinamarca	80,8	62,4	71,6			4,7		Presión fiscal alta sobre el trabajo. Inactividad por jubilaciones anticipada o subsidios
Alemania			65,3					Desempleo de larga duración. Desempleo de personas de más edad. Diferencia salarial entre hombres y mujeres. Pocas guarderías
Grecia	70,3	40,9	55,6			11,0		Desempleo larga duración, juvenil y femenino. Falta formación profesional y permanente Falta explotar las PyME y los servicios Falta de guarderías y cuidado de personas
España	69,7	40,3	55,0			14,1		Desempleo femenino Falta de guarderías y cuidado de personas
Francia	69,9	54,5	62,2			9,5		Se debe limitar la jubilación anticipada Se debe modernizar la organización laboral con jornada de 35 hs. semanales.
Irlanda	76,2	54,0	65,1					Poca movilidad Desequilibrios regionales Falta mayor número de guarderías
Italia	67,4	39,6	53,5			10,5		Desempleo de personas de más edad. Desempleo de larga duración. Desempleo femenino. Trabajo no declarado.
Luxemburgo	75,5	50,3	62,9			2,4	5,5	Faltan servicios para conciliar vida laboral y familiar
Países Bajos	82,7	63,7	73,2			2,9		Está apareciendo carencia de mano de obra. Inactividad por acumulación de prestaciones y subsidios.
Austria	77,2	59,4	68,3			3,7		Está apareciendo carencia de mano de obra. Diferencia salarial entre hombres y mujeres. Se debe fomentar la formación continua.
Portugal	76,6	60,0	68,3			4,2		Nivel educativo bajo. Trabajadores poco cualificados. Desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos, sectores y salarios.
Finlandia	70,6	64,4	67,5			9,8		Desempleo de personas de más edad Desempleo de larga duración. Desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos, sectores y salarios. Considerable inactividad por subsidios.
Suecia	75	71,0	73,0			5,9		Desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo. Ligera inactividad por subsidios.
Reino Unido	77,8	64,6	71,2			5,5		Inactividad en grupos desfavorecidos. Déficit de cualificaciones. Falta mayor número de guarderías.

Fuente: DALMASSO, E., Tesis doctoral, "El derecho al trabajo concepto y alcances: investigación en la Unión Europea y el Mercosur", Cap.IX.

Tasa de Actividad UE-1999		
PAIS	Varones	Mujeres
Alemania	79,3	62,9
Austria	80,5	62,7
Bélgica	73,0	56,0
Dinamarca	85,0	76,1
España	76,2	48,5
Finlandia	78,9	73,9
Francia	75,5	62,2
Grecia	76,9	49,7
Irlanda	78,3	54,4
Italia	73,7	45,6
Luxemburgo	75,7	50,2
Países Bajos	82,6	64,4
Portugal	79,1	63,0
Reino Unido	82,9	67,4
Suecia	78,8	74,0

Fuente: DALMASSO, E. Tesis doctoral: "El derecho al trabajo concepto y alcances: investigación en la Unión Europea y el Mercosur", Cap. IX.

9. Consideraciones finales

Aunque, desde hace más de cincuenta años, el Tratado de Roma consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, hasta hace pocos años, en algunos países europeos las mujeres que ocupaban cargos de igual responsabilidad que el hombre no percibían el mismo salario.

A partir de 1975 se adoptaron una serie de directivas para concretar y desarrollar este principio de carácter fundamental del derecho comunitario: la igualdad de remuneración para todos los trabajadores (femeninos y masculinos). Se intentó buscar una conciliación entre vida familiar y la vida profesional con el permiso parental, primera directiva basada en el acuerdo sobre política social anexo al Tratado de la Unión Europea. A partir del Tratado de Amsterdam el Tribunal de Justicia tiene competencia en caso de incumplimiento de los derechos fundamentales (entre ellos los derechos de la mujer) por parte de las instituciones comunitarias. Y en el panorama internacional, la Comisión Europea ha realizado una contribución activa mediante una comunicación, en la preparación de la Cuarta Conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín en 1995.

La Unión Europea tuvo un papel muy significativo, en el desarrollo de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, así como en la

declaración final y la plataforma de acción, y a partir de ese momento dio un nuevo impulso legislativo en los derechos de las mujeres (en lo referente a sus derechos en materia de sexualidad, en la importancia de la independencia económica de las mujeres, en la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la integración de la igualdad en todas las políticas).

El fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un componente de pleno derecho de la estrategia europea del empleo que se definió en la Cumbre del Empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de 1997.

En el marco de las propuestas de directrices para el empleo, en 1999, la Comisión ha hecho un llamamiento en la necesidad de seguir teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los componentes de las políticas de empleo, en particular garantizando a las mujeres el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo, o aumentando su representatividad en las acciones relativas al espíritu empresarial.

Hubo buenos augurios en 1998. La imposición de la UE del llamado "cuarto pilar", sobre Igualdad de Oportunidades en el Plan Nacional de Empleo, permitió ir reduciendo la diferencia con respecto al desempleo masculino. Y por el Consejo Europeo de Viena de diciembre de 1998, que recordó la importancia del fomento de la igualdad de oportunidades y la necesidad de revisar los planes de acción nacionales desde esta perspectiva, puede decirse que se empieza a vislumbrar una posible reducción de la segregación laboral existente por cuestión de género.

En la actualidad, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la democracia y uno de los pilares sociales de la Unión Europea, no obstante, todavía sigue habiendo discriminaciones por razones de sexo. No podemos olvidar que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres; que las mujeres ocupan la mayor parte de los empleos precarios y de los trabajos a tiempo parcial y, especialmente, que son las que realizan una gran cantidad de trabajo no remunerado²³.

Por todo lo dicho pensamos que a pesar de los esfuerzos de las Políticas de Empleo desarrolladas en la Unión Europea, especialmente en esta última década, la reducción del desempleo femenino fue conseguido, fundamentalmente, a costa de una mayor temporalidad y

excesiva precariedad laboral²⁴. De modo que no se ha resuelto el problema de fondo que plantea la igualdad de oportunidades, tal vez porque el enfoque legislativo dista aún de enfrentarse con la realidad.

Referências

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Documentos*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

DALMASSO, E. "El derecho al trabajo concepto y alcances: investigación en la Unión Europea y el Mercosur". *Tesis doctoral*. España: Universidad de Zaragoza, 2002.

DALY, M. *El trabajo asistencial: en busca de la seguridad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003

D'ATRI, A. "¿Qué es el trabajo domestico?" in *La Verdad Obrera* N° 137. www.pts.org.ar

ESPAÑA. *Las mujeres en cifras*. Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer, 1999.

FERNANDEZ, J. *Relaciones Internacionales Contemporáneas*. Itajaí: Univali, 1998.

GORZ, A. *Metamorfosis del Trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

HERVADA, J. y ZUMAQUERO, J. *Textos Internacionales de Derechos Humanos I*. Pamplona: Eunsa, 1992.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (España): <http://www.ine.gov.es>

INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (España): <http://www.mtas.es/inam>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (España): <http://www.mtas.es>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. <http://www.onu.org>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, <http://www.ilo.org/public>.

UNIÓN EUROPEA. *Agenda Social Europea*. DOC 157 de 30-

Notas

- 1 Los tratados constitutivos de las Comunidades Económicas Europeas -CEE-, firmados en Roma en 1957 (Tratado de Roma o de la Comunidad Europea -CE- y Comunidad Europea de Energía Atómica -EURATOM) fueron, junto al Tratado de París firmado en 1951 (Comunidad Europea del Carbón y del Acero -CECA), los antecedentes de la Unión Europea.
- 2 Directiva 96/34 del Consejo del 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental, incorpora la concesión de un derecho individual a un permiso para trabajadores, hombres y mujeres, debido a nacimiento o adopción. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Documentos.** Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- 3 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, compuesto de quince jueces, fue creado desde el primer tratado constitutivo y ejerce dos tipos de funciones: jurisdiccionales y consultivas. Tiene como principal objetivo asegurar el respeto por el derecho de sus ciudadanos en la aplicación e interpretación de los tratados y en los actos de las instituciones comunitarias. FERNANDEZ, J. *Relaciones Internacionales Contemporáneas*. Univali, Itajaí, 1998, p. 216 y sig.
- 4 La Unión Europea adquirió tal denominación a partir del Tratado de Maastricht de 1992. En la actualidad está integrada por 25 miembros, por sucesiva adhesión a los seis primeros: Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Bélgica y Holanda (1957), Gran Bretaña, Dinamarca e Irlanda (1972) Grecia (1981), España y Portugal (1985), Austria, Finlandia y Suecia (1994) y desde el 1 de mayo de 2004 con la incorporación de Hungría, Polonia, Chipre, Malta, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Lituania y Letonia.
- 5 El Tratado de Amsterdam introdujo mayores principios sociales y de igualdad de género. En el art. 6º proclama que la Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho. Introdujo el Título VIII, sobre empleo, en el que se prevé el establecimiento de estrategias comunes en favor del empleo y la coordinación de las políticas nacionales, así como también un acuerdo social reforzado que prevé, entre otras cosas, la lucha contra la marginación. Cf. Boletín Oficial de las Comunidades Europeas, Texto completo del Tratado de Amsterdam.
- 6 En noviembre de 1997 se celebró la cumbre extraordinaria por el empleo, centrada en cuatro temas: la empleabilidad, el espíritu de empresa, la capacidad de adecuación y la igualdad de oportunidades. Los Estados miembros decidieron en dicha cumbre anticipar a 1998 la aplicación de las disposiciones referentes a la coordinación de sus respectivas políticas de empleo. Fuente: Unión Europea; <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/2000/es/lvb> (consultada en abril de 2001).
- 7 En el mismo año -1997- se aprobó una Directiva de la UE que apoyaba la

posibilidad de elección de trabajar a tiempo parcial cuando las circunstancias familiares lo exigieran o durante el período previo a la jubilación; insistía también en la creciente importancia del empleo parcial en el mercado de trabajo y reconocía la necesidad de terminar con la discriminación (teniendo en cuenta que el 83% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres) Cf. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas.

- 8 Se incluyen en este programa las diversas actuaciones en los países de Europa central, Chipre y Malta y se designa un presupuesto de 30 millones de "ecus" (nombre que se le pensaba dar a la moneda única de la Unión Europea, que luego fue reemplazada por «euro») para que la Comisión lleve adelante el Programa. Fuente: Unión Europea, <http://www.europa.ue.int>.
- 9 La reivindicación de acciones de discriminación positiva se fundamentaban en el bajo nivel de participación de las mujeres en los órganos de representación y decisión política y en el claro predominio del trabajo femenino en las tareas domésticas de la vida familiar. Fuente: *Las mujeres en cifras*. Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer, 1999.
- 10 Cf. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades EUROPEAS, 2001, p. 5 (DO C 157 30.5.2001)
- 11 Este Programa presentado por la Comisión Europea de Derechos de la Mujer fue aprobado por el Parlamento Europeo en el año 2000. Cf. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades EUROPEAS, cit.
- 12 Con vistas a la entrada de los diez nuevos miembros de la UE el programa se abrirá especialmente a estos países y se creará un Comité consultivo que tome medidas para garantizar el control y evaluación de los programas. Para alcanzar estos objetivos dispone de un presupuesto e de 20 millones de euros. Fuente: Unión Europea, <http://www.europa.ue.int>.
- 13 En los países escandinavos es común encontrar al hombre ocupado en las tareas del hogar mientras la mujer es preferencialmente contratada por las empresas, por entender que es más responsable y eficiente en el desempeño de sus tareas.
- 14 Elaborado con datos obtenidos del Anexo de las Recomendaciones del Consejo de 18/02/02 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros (2002/178/CE). DALMASSO, E. *El derecho al trabajo concepto y alcances: investigación en la Unión Europea y el Mercosur*. Tesis doctoral. España: Universidad de Zaragoza, 2002.
- 17 El desempleo que afecta a la población de entre los 16 y 29 años muestra cifras por encima de la media española, y la cifra de desempleo que presenta su vertiente más pesimista se refiere a las mujeres, con una diferencia general de 12,1 puntos porcentuales entre el desempleo masculino y femenino. El desempleo juvenil femenino refleja el diferente comportamiento del mercado respecto al género, con unos diferenciales de género superiores a la media, y una perspectiva para las jóvenes de entre 25 y 29 años nada optimistas, no sólo por su presente, sino también porque en su futuro inmediato, de 30 a 34 años, la diferencia de género se hace mayor (curiosamente coincide con el tramo de edad en la que se sitúa la edad media de maternidad, lo que acaba provocando por acción u omisión la salida del mercado laboral. Fuente: *Las mujeres en cifras*.

Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer, 1999.

- 18 En épocas de guerra, se ha utilizado la mano de obra femenina para sustituir a los varones en los sistemas productivos. En las épocas de crisis, formando parte de la estrategia empresarial, se ha utilizado a las mujeres como fuerza de trabajo barata.
- 19 La ciencia económica, en su metodología clasificatoria no refleja estrictamente la realidad, al dividir a la población en "económicamente activa" –PEA- y la "no activa". Calculándose la "tasa de actividad" (razón entre la llamada "población económicamente activa" y la población total), que señala el porcentaje de los activos (ocupados + parados) desestimando todas las actividades realizadas por el resto de la población.
- 20 Según datos del Instituto Nacional de Empleo, en España, en el segundo trimestre del 2002 la tasa de no actividad era del 46,17%, correspondiendo el 33,3% a los hombres y el 58,32% a las mujeres. <http://www.ine.gov.es>.
- 21 Y puesto que todo lo que se hace en el marco familiar es finalmente indispensable y útil para la sociedad ¿qué puede ser más legítimo que reclamar también un salario decente para todo el trabajo realizado, principalmente por las mujeres en la esfera doméstica?, Hikka Pietilä, "Tomorrow Begins Today. Elements for a Feminine Alternative in the North", IFDA, Dossier 57/58, Nyoan - Suiza, p. 37-54, citado por Gorz, A., *Metamorfosis del Trabajo*, cit., p.17.
- 22 Realizado con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística de España -INE, con datos de Eurostat.
- 23 "Está comprobado que las mujeres producen el 60% de los bienes y servicios que consume la sociedad sin percibir salario alguno por ello. El valor y el volumen del trabajo doméstico no remunerado en todo el mundo equivale a una suma que oscila entre el 35% y 55% del PBI del planeta". D'ALTRI, A. *¿Qué es el trabajo doméstico?*, La Verdad Obrera N° 137. www.pts.org.ar, consultado en 06/05/04.
- 24 Según el *Global Employment Trends for Women 2004*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004 "El crecimiento explosivo de la fuerza de trabajo femenina no se ha visto acompañado de una verdadera emancipación socioeconómica de la mujer. Tampoco ha dado lugar a una igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ni a un equilibrio de prestaciones que equipararía a las mujeres con los hombres en casi todas las ocupaciones. En resumen, la verdadera igualdad en el mundo del trabajo está todavía fuera del alcance". En Noticias de la OIT: Nunca han habido tantas mujeres en la fuerza de trabajo mundial, pero sigue siendo difícil de lograr la igualdad en el empleo y la reducción de la pobreza, 5 de marzo de 2004, (OIT/04/09).

Recibido em: 30/03/2004

Avaliado em: 22/05/2004

Aprovado em: 13/06/2004