



Universidad de Jaén
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA DESIGUALDAD DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL COMUNITARIO

Laura de la Torre Martínez

Junio, 2015

RESUMEN

Mi trabajo de fin de grado, está basado en una cuestión que desde hace años preocupa a la sociedad, la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.

El trabajo consiste en la exposición de los problemas que tiene la población femenina en el ámbito laboral en temas de salarios, acceso al empleo, maternidad, acoso laboral, promoción profesional... especialmente en Europa, y las soluciones que la Unión Europea da en forma de normas, recomendaciones, directivas, etc. Todo esto es desarrollado tras la presentación de un contexto histórico, que abarca desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, en la revolución industrial, hasta nuestros días. Al final del texto quedan resumidos los aspectos más importantes, las soluciones actuales y las posibilidades y deseos de desarrollo que la sociedad demanda en relación con el trabajo de la mujer.

ABSTRACT

My dissertation is focused on gender inequality in the work environment, an issue which has caused society concern for many years.

The project consists of the presentation of the different problems female population has in the work environment concerning salaries, access to work, maternity, work harassment, professional promotion, especially in Europe. The project will also offer possible solutions that The European Union offers by means of rules, recommendations and directives. All these points, previously mentioned, are developed after a background context, which spans from the integration of women into the workforce in the Industrial Revolution up to the present. At the end of the text the most important aspects, currents solutions, desires for development that society demands related to woman's work have been summarized.

ÍNDICE

1. Resumen.	
2. Introducción.....	4
3. Contexto histórico.....	7
3.1 Notas Generales.....	7
3.2 Unión Europea.....	10
4. Problemática y medidas de actuación a nivel Europeo.....	13
4.1 Trabajo Doméstico.....	16
4.2 Responsabilidades Familiares.....	19
4.3 Acceso al Empleo.....	22
4.4 Tipos de Discriminación Laboral.....	25
4.5 Desempleo.....	28
4.6 Salario.....	31
4.7 Promoción profesional.....	34
4.8 Maternidad y Seguridad Social.....	37
4.9 Acoso Laboral.....	40
5. Conclusiones.....	33
6. Bibliografía.....	44

1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio pretende realizar un análisis de una de las realidades y preocupaciones más importantes que tiene la sociedad en el siglo XXI, la incorporación de la mujer al mercado laboral y los impactos que esta está teniendo en la sociedad.

Sobre la idea del trabajo de las mujeres existen problemas tales como la conciliación de la vida laboral y familiar, las dificultades que tiene la población femenina a la hora de acceder al empleo, las discriminaciones por razón de sexo, el acoso laboral o la maternidad son cuestiones que preocupan a la sociedad a nivel mundial.

Esta investigación se centra en los datos europeos y las medidas que tiene Europa fundamentalmente a la hora de combatir esta realidad.

A pesar de todos los instrumentos a nivel mundial, nacional, internacional, etc., las diferencias entre el trabajo masculino y el femenino siguen siendo muy significativas, lo cual nos lleva a la obligación de adoptar medidas más eficientes y concienciar a la sociedad para que estas disparidades consigan ser erradicadas.

A lo largo del texto se tratan de presentar algunos de los principales problemas y las posibles soluciones que existen a nivel europeo. Además incluyéndose en algunos casos, ejemplos de sentencias o noticias relacionadas con la problemática en cuestión.

2. CONTEXTO HISTÓRICO.

2.1. NOTAS GENERALES.

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo arranca en la época de la revolución industrial, donde se produjo una masiva incorporación de mujeres, niños y niñas al trabajo productivo de mercado. Esta incorporación carecía de regulación legal y las condiciones eran mayoritariamente penosas.¹

El modelo social de distribución del trabajo se hizo según el género de las personas, es decir, los hombres se ocupaban de las tareas productivas en las empresas tanto públicas como privadas a través relaciones contractuales reguladas por los primeros Derechos del Trabajo. Estos recibían un salario a cambio de su trabajo, sin embargo, las mujeres se ocupaban de las tareas reproductivas y comunitarias en el ámbito privado de la familia y se regían por el Derecho Civil. Estas tareas estaban muy poco reguladas y además no se reconocían los de las mujeres ni las de sus hijos.

Los hombres que no poseían propiedades, comenzaron a organizarse política y sindicalmente para lograr el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos y así lograr los laborales y sociales. Este proceso de reconocimiento e inclusión de derechos no fue el mismo para hombres y mujeres, siendo estas últimas retiradas progresivamente del mercado de trabajo y dedicándose fundamentalmente a tareas domésticas. Este cambio provocó una transformación de las tradicionales grandes familias a las llamadas familias nucleares que son aquellas que se componen normalmente de un padre, madre y sus hijos, sean biológicos o adoptados.

En algunas ramas de la actividad industrial si permanecieron trabajando las mujeres: en la industria textil o en la de la alimentación. Normalmente era mano de obra poco cualificada y las retribuciones eran bajas.

Durante los conflictos bélicos, las mujeres ocuparon provisionalmente puestos de trabajo que correspondían a hombres, todo esto sin dejar de lado sus responsabilidades familiares. Las mujeres siempre se dedicaron al trabajo doméstico, el cual era visto como un trabajo

¹ Ramos Palomo, María Dolores; Vera Balanza, María Teresa. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Málaga. 1996.

feminizado y ha tardado mucho tiempo en ser regularizado y ha sido muy poco controlado legalmente. Con la aparición del Estado de Bienestar, surgen nuevas oportunidades laborales para la mujer, como la sanidad o la educación. El incremento de tareas administrativas en ámbitos públicos y privados dio ocasión a la incorporación de la mujer a puestos y categorías bajas. En el ámbito de la educación, éstas también sufrieron desigualdades, puesto que los hombres accedían más fácilmente a la enseñanza reglada. Así, las mujeres fueron incorporándose al mundo del trabajo, a pesar de que éste estaba muy masculinizado.²

La progresiva inserción de la mujer al mercado laboral fue debida fundamentalmente a tres motivaciones, la económica, la autonomía y la valoración social. El trabajo significaba la posibilidad de independencia económica de parejas o maridos, aportaba reconocimiento social, acceso a la vida pública, etc. Esta incorporación fue vista, lejos de ser igualitaria, como un suplemento del trabajo de los hombres y de la actividad principal de la mujer, la reproducción familiar; esto se reflejaba por ejemplo en los salarios, que eran bastante más bajos que los de sus compañeros varones.

El ritmo con el que la mujer ingresó en el mercado laboral fue relativamente rápido en un corto espacio de tiempo. Sin embargo, hubo muchos condicionantes que han frenado este proceso. Los principales inconvenientes que se les presentaban a las mujeres trabajadoras eran su estado civil o la maternidad, los cuales no suponían un problema para los hombres. Esto nos hace recordar el peso que las tareas reproductivas se les atribuían a las mujeres.

En Europa a partir de los años 60, las mujeres, de manera generalizada, fueron incorporándose a la educación formal y secundaria adquiriendo una mayor capacitación y oportunidad de acceder al mercado de trabajo, casi igual o superior a la de sus compañeros varones. El interés de la Unión Europea por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres comenzó alrededor del año 1957.

En la década de los 60, en el ámbito del empleo, se adoptó el principio de igualdad de trato de ambos sexos en materia salarial en los países que formaban la Unión Europea. En los años 70 y principios de los 80, se extendió el principio de igualdad a los ámbitos

² Capel, Rosa María. *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid. 2008

del empleo, la formación y la familia, elaborándose un conjunto de normas de protección laboral, que los países fueron adoptando e incluyendo en sus ordenamientos jurídicos.

A partir de la década de los noventa, se presta un gran interés en Europa al problema de la discriminación de género, para ello se crean análisis y políticas con el fin de erradicar tal desigualdad.

2.2. UNIÓN EUROPEA.

En 1957 se creó el Tratado de Roma³ donde por primera vez, se incluye el principio de igualdad de trato por la Comunidad Europea. Este principio estaba limitado a la igual remuneración, en su artículo 119, donde se establece que cada Estado miembro garantizará y mantendrá el principio de igual retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo y define en este mismo artículo el concepto de retribución. Esta disposición tenía carácter limitado. A partir de 1975 comenzó a evolucionar hasta llegar a una serie de instrumentos comunitarios que han ido perfeccionando la idea de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En 1992 se creó el Tratado de Maastricht⁴, que recogía antes del Tratado de Ámsterdam el principio de igualdad de trato en materia salarial sin discriminación por razón de sexo y legitimaba, la adopción de medidas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

En 1997 se crea el Tratado de Ámsterdam, el cual constituye una base jurídica favorable a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres donde además de articular el concepto de igualdad de género⁵ es de gran importancia destacar en materia de empleo el artículo 141 el cual establece que la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor ⁶ incluyendo el concepto de retribución, y el concepto de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo.

³ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. 1957. Vigente hasta 2009.

⁴ Tratado de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1992

⁵ Artículos 2, 3 y 137.

⁶ Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el tratado de la unión europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

Otro avance significativo son las medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁷ estableciendo que los Estados miembros pueden mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

A partir de la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre hombres y mujeres se considera un principio fundamental y un objetivo a cumplir por la Unión Europea y todos sus Estados miembros.

Entre los años 2006 y 2010 funcionó la Hoja de Ruta para Igualdad entre las Mujeres y los Hombres la cual trataba de una iniciativa que quiso evitar las desigualdades de género y se centró en las 6 áreas más importantes:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y para los hombres.
- Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- Conseguir la misma representación en la toma de decisiones.
- Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Eliminación de los estereotipos sexistas.

En la actualidad, opera el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea de 2014⁸, donde su artículo 157, corresponde al artículo 141 del Tratado de Ámsterdam.

Existen recomendaciones que carecen de carácter vinculante pero guían y ayudan al mantenimiento de la igualdad entre mujeres y hombres. La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres entre los años 2010 y 2015⁹, constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre

⁷ Artículo 251 del Tratado de Ámsterdam.

⁸ Versión Consolidada Del Tratado De Funcionamiento De La Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea.

⁹ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Bruselas, 21.9.2010.

los sexos, estimula los progresos a nivel nacional y proporciona una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

La Estrategia se centra en cinco áreas

- Igual independencia económica;
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor;
- Igualdad en la toma de decisiones;
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista;
- Igualdad en la acción exterior

Todas estas normas de igualdad creadas en la Unión Europea y aplicables a todos los Estados Miembros, resultan de gran utilidad, dado el fenómeno de la globalización, y los movimientos migratorios cada día más frecuentes en nuestro entorno.

La mayoría de las migraciones se producen con el fin de mejorar la situación económica de las personas que se desplazan desde su lugar habitual de trabajo a otro. El movimiento de personal cualificado de las grandes multinacionales y cada vez más habituales de trabajadores y trabajadoras que se desplazan con la empresa a distintos lugares para la realización de su actividad laboral. Todos estos cambios suponen un gran reto social y además jurídico, a la hora de adecuar las normas para que sean coherentes con dicho progreso.

Los derechos laborales han de regularse de manera internacional además de nacional, con el fin de constituir un sistema global de instrumentos laborales, sustentado por un sistema de control que permita abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional, como pueden ser las desigualdades entre hombres y mujeres.¹⁰ Para ello se crean normas como la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios, ya que la prestación transnacional de servicios debe asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores¹¹ y, se constituyen organizaciones tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual trabaja con gobiernos, asociaciones de

¹⁰ Mendoza Cruz, Marya Isabel; López Santiago, Diana Elena; Vite Sánchez, María del Carmen. *La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género*. Pachuca HGO. 2008.

¹¹ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Diario Oficial n° L 018 de 21/01/1997 p. 0001 - 0006

empleadores y de trabajadores creando modelos de contratación que unifiquen y respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo. El objetivo, es evitar desigualdades entre los diferentes tipos de trabajadores, ya sea por razón de sexo, religión, edad, condición sexual, raza, origen, discapacidad etc.

No obstante, aun en el siglo XXI seguimos viendo día a día como la discriminación por razón de sexo existe en la mayoría de países, no solo en materia laboral, sino también en asuntos cotidianos.

Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por hombres, el embarazo supone a día de hoy un impedimento injustificado para realizar una actividad laboral, los salarios son más bajos en el caso de las mujeres que en el de los hombres incluso ocupando el mismo puesto, las responsabilidades familiares siguen siendo tarea de la mujer en mayor medida que en la de los hombres lo cual hace más difícil la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

El machismo es una cuestión que se intenta condenar socialmente pero que no consigue erradicarse a medida que avanzan las generaciones. Nos encontramos ante una realidad social que intoxica el ámbito laboral. Esta intoxicación, comienza desde edades tempranas, donde los padres y familiares inculcan una educación sexista de manera inconsciente, como pueden ser los colores, rosa para niñas y azul para niños; trabajos para mujeres como pueden ser limpiadoras y enfermeras y trabajos para hombres, como la ingeniería o la construcción. Este tipo de gestos y conductas van calando en la manera de ver la sociedad de los niños, los cuales crecen con este tipo de mentalidad.

Así, las mujeres y los hombres, se desarrollan con la obligación cultural de desempeñar determinados roles, los cuales favorecen la discriminación en edades adultas en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Desde una perspectiva internacional se intenta tomar conciencia de la importancia de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Surgió la idea de crear un día internacional de la mujer al final del siglo XIX¹², en el contexto de un mundo industrializado, donde predominaba un período de expansión y turbulencia y un crecimiento de la población e ideologías radicales. La aparición de este día, era un reclamo a la libertad de la mujer, al sufragio universal, a la igualdad de derechos, el derecho a la ocupación de cargos

¹² <http://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>

públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. Actualmente, como veremos detalladamente a lo largo del texto, siguen existiendo muchos problemas que aún están por solucionar.

Organizaciones como la OIT o Naciones Unidas, trabajan en el ámbito internacional para cubrir la desigualdad que hoy día sigue habiendo entre hombres y mujeres. Como bien declaró el Director General de la OIT, Guy Ryder: “Aún persisten disparidades resistentes en materia de igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo. Es necesario evaluar la eficacia de las políticas existentes a fin de renovar nuestras estrategias y adoptar medidas concretas para mejorar la vida profesional de las mujeres”¹³.

¹³ http://www.diariopyme.cl/oit-la-desigualdad-de-genero-aun-persiste-en-el-ambito-laboral/prontus_diariopyme/2014-03-06/144935.html

3. PROBLEMÁTICA Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN A NIVEL EUROPEO

3.1. TRABAJO DOMÉSTICO

Consideramos la actividad laboral como aquella actividad, ya sea de origen manual o intelectual, que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. Esta actividad laboral, que parece aplicable a todas las personas, solamente se refiere a la mitad de la población, la masculina y la parte de la población femenina que realiza sus actividades en el mercado. El olvido de la otra parte de población femenina se debe al trabajo doméstico, definido como “un conjunto de procesos de trabajo cuyo fin es la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los miembros de una unidad doméstica”¹⁴.

La separación entre un tipo de trabajo y otro se debe a los principios de la sociedad industrial, la cual dividió los tiempos y lugares de trabajo entre hogar y fábrica. La industrialización hizo que el trabajo doméstico fuera cada vez más dependiente del mercado y para garantizar la reproducción, las mujeres pasan a depender de los varones asalariados, a cambio de dinero, es decir, los hombres se ocupan de las tareas “productivas”, que llevan aparejado un salario; sin embargo, las mujeres se encargan de las tareas “reproductivas”, en el ámbito privado de la familia. Estas tareas están muy poco reguladas y tienen un escaso reconocimiento.¹⁵

La realización de estas actividades supone un gran problema en las mujeres que quieren formar parte del mercado de trabajo, dada la imposibilidad de poder conciliar la vida laboral y familiar, entre otras cuestiones como pueden ser salarios, horarios de trabajo, absentismo, etc. Esto es considerado como un problema debido a que normalmente el trabajo doméstico lo realizan únicamente las mujeres por consideraciones fundamentalmente sociales e ideológicas.

El conflicto que se produce entre las mujeres que desean trabajar fuera de casa y la conciliación con la realización de las tareas domésticas ha sido discutido y tratado durante la historia, en diferentes épocas y contextos, existen enfoques teóricos sobre el trabajo doméstico en la economía política marxista, aproximaciones neo-ricardianas, la nueva

¹⁴ Ramos, M.R; Vera, M.T. *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*. Málaga. 1994. Pág. 39

¹⁵ Prieto, Carlos. *Trabajo, Género y Tiempo Social*. Madrid. 1º edición. 2007

economía de la familia, etc., pero lo cierto es que sigue siendo un tema de gran interés y preocupación por la sociedad y que aún está por resolver.¹⁶

Actualmente existen medidas en las empresas destinadas a la conciliación de la vida familiar y profesional y, a su vez, se producen muchas reivindicaciones sociales que pretenden buscar solución a este común problema.

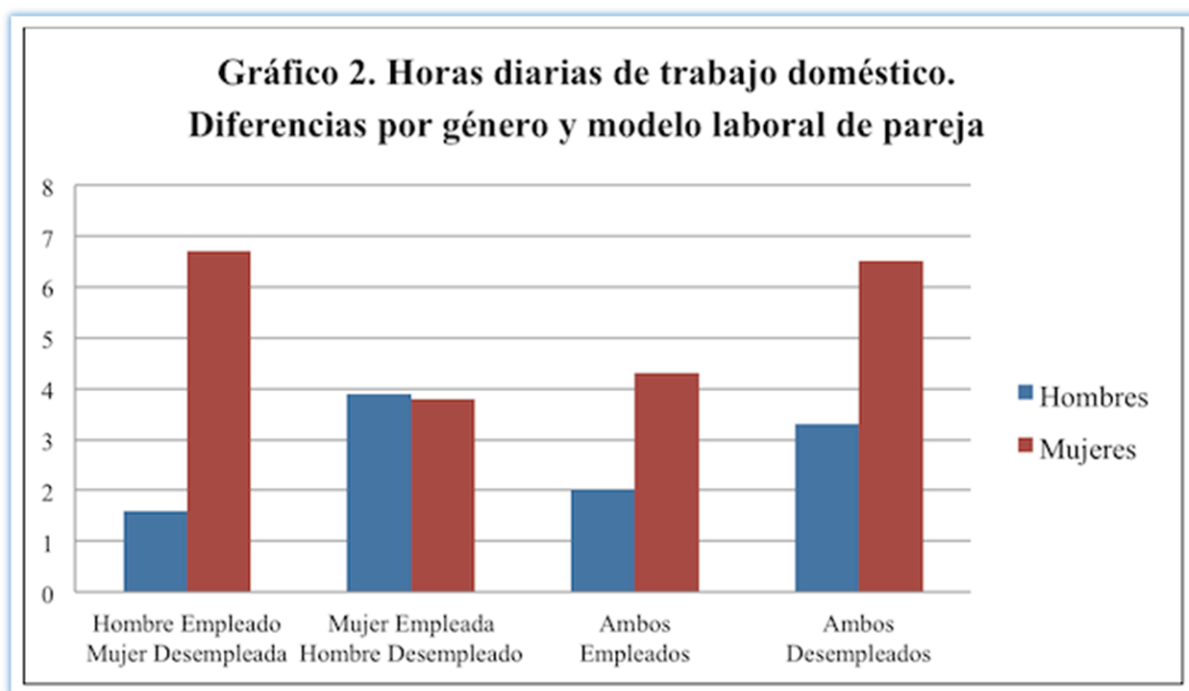
Además cada vez son más los hombres comprometidos con las tareas del hogar y que defienden la igualdad de oportunidades a la hora del acceso al empleo a mujeres, aunque aún no se ha conseguido la total igualdad. Mediante la educación y la sociedad se intenta inculcar la misma responsabilidad en estas tareas a personas de diferente sexo lo que hace que se esté evolucionando en el ámbito del trabajo doméstico.

El siguiente gráfico muestra el tiempo (en horas) que hombres y mujeres dedican al trabajo doméstico diario en España en el año 2015, como podemos ver, aun hoy día existe una gran desigualdad de género en el trabajo doméstico.

El gráfico está dividido en los diferentes modelos de parejas en relación con la actividad laboral. Cuando en la pareja el hombre está empleado y la mujer desempleada, esta dedica muchísimo más tiempo al trabajo doméstico que su compañero varón.

Sin embargo, cuando es el hombre quien está en paro, y la mujer no, ambos dedican el mismo tiempo al trabajo doméstico. En parejas en las que ambos trabajan fuera de caso y en las que ninguno trabaja, el hombre no supera y ni siquiera iguala a la mujer en la realización de las tareas del hogar, aun teniendo la misma situación.

¹⁶ Prieto, Carlos; Ramos, Ramón; Callejo Javier. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. 1ª edición. Octubre 2008. Madrid.



Efecto neto en horas de trabajo doméstico, manteniendo constante los otros factores relevantes. Muestra: Parejas heterosexuales con hijos de 0-18 años. Encuesta española de uso del tiempo (2010). Elaboración www.eldiario.es ¹⁷

3.2. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Siguiendo prácticamente en la misma línea de responsabilidades que tienen las mujeres más que los hombres en relación con la sociedad, ideales, costumbres, etc. Encontramos las responsabilidades familiares, es decir, las mujeres tienden más a ocuparse además de las tareas domésticas, de hijos, familiares cercanos enfermos, cónyuges, familiares discapacitados, etc. Actualmente es normal para las mujeres casadas trabajar a tiempo parcial para poder hacer frente a los compromisos familiares. Según Labour Force Survey¹⁸, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mucho mayor que el de hombres, ya que la mayor responsabilidad de cuidar a los hijos durante los primeros años y a otros familiares todavía recae principalmente sobre las mujeres. Esto es así, como bien se ha comentado anteriormente, debido a consideraciones ideológicas y sobre todo,

¹⁷ http://www.eldiario.es/piedrasdepapel/Genero-domestico-Tiende-Espana-igualdad_6_345125504.html

¹⁸ Encuesta de población activa que se lleva a cabo en los 28 Estados miembros de la Unión Europea, 2 países candidatos y los 3 países de la Asociación Europea de Libre Comercio.

sociales, las cuales nos vienen impuestas desde la prehistoria y más aún desde la sociedad industrial y el capitalismo.

En Europa podemos encontrar disparidades a la hora en la que las empresas eligen las horas de trabajo de sus trabajadores. En noviembre de 2014 se elaboró un Informe de Evolución de la Familia Europea del Instituto de Política Familiar¹⁹, del cual podemos extraer datos como que en España el 88,2% de las empresas definen totalmente el horario de sus trabajadores, cifra que asciende hasta el 95,3% en Letonia y que baja hasta el 44,8% en Finlandia, donde la flexibilidad horaria es mayor. Todo esto lleva a un bajo índice de natalidad, a un aumento del número de abortos y un alto porcentaje de divorcios, debido a la imposibilidad de poder realizar las actividades domésticas y poder conciliar la vida familiar y laboral lo que hace que Europa se esté convirtiendo en un continente formado en su mayor parte por adultos y pocos niños, de lo que se puede deducir que será un continente viejo, dentro de algunos años.

Esto supone un freno del desarrollo de los países fundamentados en la falta de autonomía de las mujeres. Por ejemplo, en países no desarrollados, las mujeres no tienen medios ni poder para elegir limitar el número de hijos a los que realmente desea, lo cual produce altos índices de pobreza infantil y fomenta numerosos problemas. El acceso de la mujer a la información, educación, empleo y derechos, reduce muchos problemas sociales que ayudan al desarrollo de los países.

De otro lado, en el caso de los países desarrollados, ocurre el proceso contrario, la llamada transición demográfica, donde la mujer tiene limitar el número de hijos debido a que resulta prácticamente imposible compatibilizar la vida laboral y familiar sin la implicación de los hombres.

Así, existen países que han apostado por el cambio hacia una sociedad compuesta por personas “sustentadoras y cuidadoras en igualdad en lugar de un hombre sustentador y una mujer sustentadora y cuidadora.”²⁰

Podemos encontrar numerosas normas, convenios, recomendaciones, etc. aplicables a esta materia:

¹⁹ Informe Evolución de la Familia en EUROPA. Instituto Política Familiar. www.ipfe.org 2014

²⁰ Pazos Morán, María; Rodríguez, Maribel. Fiscalidad y equidad de género. 2010. Página 2.

El Convenio número 156 de la OIT, de 1981²¹, hace referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, en concreto en su artículo 1.1 establece que el convenio se aplicará a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad hacia hijos a su cargo, cuando esta limite sus posibilidades de acceso a la realización de una actividad económica. El artículo 1.2, afirma que este convenio será también de aplicación a trabajadores y trabajadoras con cargos de otros miembros familiares directos que, de igual modo, su cuidado limite las posibilidades de prepararse para realizar una actividad económica.

Este convenio se aplica a todas las ramas de actividad y a todas las categorías de trabajadores con el fin de que a través de sus artículos, se proteja la situación de trabajadoras y trabajadores con cargas familiares que imposibiliten o limiten el acceso a la actividad laboral.

Por ello, la recomendación número 165 de la OIT²², de 1981, referente a la misma materia, dice que cada Estado Miembro debería incluir entre los objetivos de sus políticas el de permitir a las personas a cargo de responsabilidades familiares que desempeñen una actividad remunerada sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Además, esta recomendación promueve la formación hacia este colectivo con el objetivo de hacer más fácil su inserción en la vida laboral. Se hace especial mención a las condiciones de empleo, pues entendemos que pueden ofrecerse medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de estos trabajadores y trabajadoras mediante reducciones de jornada, más flexibilidad en los horarios etc. Además de todas estas medidas se promueven servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar así como prestaciones en seguridad social.

El artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²³ habla de los derechos de la vida familiar y vida profesional, donde se garantiza la protección de la familia. En concreto, el punto uno del artículo garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social y el punto dos se pretende poder conciliar la vida

²¹ Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

²² Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)

²³ CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2010/C 83/02). Diario Oficial de la Unión Europea.

familiar y vida profesional, ya que toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Por otro lado encontramos la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997²⁴ relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. El objetivo de este Acuerdo es garantizar la eliminación de las discriminaciones contra trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y mejorar la calidad de este tipo de trabajo. Este acuerdo no hace referencia especialmente a la discriminación entre hombres y mujeres pero si las protege contra las diferencias entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial.

Otra solución es la que se le da al trabajo autónomo de las mujeres en la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010²⁵ sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma ya que es otra forma a la que recurren las mujeres para poder conciliar la vida familiar con la laboral. El objeto de esta Directiva es hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen a una actividad de ese tipo. La Directiva se aplica a los trabajadores autónomos y los cónyuges o parejas de hecho de estos. En concreto, en su artículo 2, define los conceptos de discriminación directa e indirecta, el acoso y el acoso sexual. Más adelante regula las prestaciones por maternidad aplicables y en el artículo 9 la Directiva se asegura que se cumplan los derechos de las trabajadoras sin discriminación tales como los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar.

²⁴ DIRECTIVA 97/81/CE DEL CONSEJO de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

²⁵ DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

3.3 ACCESO AL EMPLEO.

Respecto a la división del trabajo entre tareas productivas, destinadas fundamentalmente a los hombres y las reproductivas, destinadas a las mujeres, estas mantuvieron su presencia en algunas ramas de la actividad industrial como pueden ser la textil o la alimentación. En estos sectores los salarios eran muy bajos y la mano de obra era poco cualificada, pero supuso un gran avance para las mujeres que deseaban introducirse en el mercado laboral. Gracias, en parte, al peso creciente del sector terciario y la heterogeneidad de las estructuras familiares actuales (familias monoparentales, homosexuales, heterosexuales, con hijos, sin hijos...) la mano de obra femenina ha ido introduciéndose poco a poco en el mercado laboral, sin embargo, el modelo social de división del trabajo no se ha modificado con las mismas proporciones que ha evolucionado el mercado y las mujeres siguen sufriendo discriminaciones a la hora de acceder a puestos de trabajo además de continuar con el mayor peso de las actividades domésticas y las responsabilidades familiares.

El mayor número de sentencias por discriminación de sexo en el ámbito laboral lo encontramos en el acceso al empleo, en la promoción, en la protección a la maternidad, el acoso o el trabajo en horas nocturnas de mujeres embarazadas.²⁶

Para dar solución a estas desigualdades existen numerosos medios a nivel nacional, europeo y mundial, estos son algunos de los más interesantes:

El Convenio número 111 de la OIT²⁷, relativo a la discriminación en el empleo. En este convenio se define el término discriminación y obliga a los Estados Miembros a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva condiciones y prácticas que conlleven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación.

En materia de acceso al empleo la Directiva 2006/54/CE²⁸ del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y

²⁶ Pérez del Río, Teresa. *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral. Sentencias del Tribunal de la Justicia del CE*. Sevilla. 1999.

²⁷ C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Oficina Internacional del Trabajo.

²⁸ DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea.

ocupación. Esta Directiva contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en:

- El acceso al empleo, incluida la promoción y a la formación profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.
- Los regímenes profesionales de seguridad social.

Por otro lado, encontramos la Directiva 2002/73/CE²⁹ del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva establece la necesidad de integrar la igualdad de trato, en la elaboración, aplicación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas y en las políticas y actividades.

Define el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente, en lo que se refiere, al estado matrimonial o familiar. Considera como discriminación toda acción de discriminar a personas por razón de sexo. Recoge la definición de los conceptos de acoso y de acoso sexual como formas de discriminación contrarias al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Refuerza la protección de los derechos reconocidos con la obligación de indemnizar o reparar, el perjuicio causado a las víctimas de discriminación por razón de sexo.

Esta Directiva es una de las más utilizadas en Europa para la resolución de litigios por discriminación de sexo en materias de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

A título ejemplificativo, en Alemania, donde su ordenamiento laboral ha establecido una solución para los casos concretos de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. En Alemania no existe un Código del Trabajo, por tanto, la normativa que regula esta materia se encuentra en el Código Civil y en numerosas leyes especiales. En concreto, el artículo 611 letras a) y b) prohíbe al empleador los acuerdos o medidas que conlleven

²⁹ DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Texto pertinente a efectos del EEE). Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

una diferenciación en el sexo, sobre todo a la hora de constituir una relación laboral. Así como en los ascensos, las instrucciones que se impartan, la relación laboral o la publicación de ofertas de empleo dirigidas únicamente a hombres o mujeres. Solo prevé una excepción, la cual radica en que la diferenciación por razón de sexo será admisible siempre y cuando sea indispensable para la realización de la actividad. En el caso en que el empleador incumpla, la persona afectada podrá reclamar el pago de una indemnización en dinero pero no podrá ser contratado en ese empleo, con ello se intenta conciliar el principio de no discriminación con el de la libertad de contratación del empresario.³⁰

3.4 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Existen muchos tipos de discriminaciones hacia la mujer, no solo en el acceso al empleo, las diferentes discriminaciones por razón de sexo se definen en este apartado.

En el caso de la discriminación por razón de sexo, podemos encontrar su manifestación de dos formas, tanto directa, como indirecta.³¹

La discriminación directa, puede ser a su vez abierta o encubierta. Una discriminación directa abierta es aquella que motiva un trato o produce condiciones laborales desfavorables para un trabajador, frente a otro trabajador de diferente sexo que se encuentra en una situación laboral comparable.

Un ejemplo de este tipo de discriminación sería si en un convenio colectivo se prohibiera específicamente a las mujeres el derecho de movilidad geográfica, pero no a los hombres.

Una discriminación directa oculta es aquella que intenta evadir la prohibición de discriminación, vinculando la obtención o no de beneficios laborales a cualidades o condiciones que son inseparables a un sexo determinado, como puede ser la maternidad.

Un ejemplo es por el que reclama el sindicato de Comisiones Obreras, el pasado 3 de marzo de 2015, por un supuesto despido que carece de fundamento y que casualmente coincide con los periodos de maternidad y las reducciones de jornada laboral por

³⁰ González Bustos, M^a Ángeles; González Iglesias, Miguel Ángel; Corchete Martín, M^a José; Martínez Gallego, Eva María; Guervós Maíllo, M^a Ángeles; Sanz Mulas, Nieves. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*.

³¹ Caamaño Rojo, Eduardo. *El derecho a la no discriminación en el empleo*. 1^o edición. Chile. 2005. LexisNexis.

lactancia, en la empresa ArcelorMittal, la cual es la mayor compañía siderúrgica mundial, con una plantilla de más de 310.000 empleados en más de 60 países.³²

Por otro lado, respecto a la discriminación indirecta, hay que destacar que no es fácilmente reconocible. No es fácil determinar si se está produciendo la obtención de ciertos beneficios laborales por un sexo concreto, como puede ser el proceso de selección de personal en un puesto de trabajo “masculinizado”. La discriminación indirecta es aquella que se presenta en un marco en el que confluyen elementos que permiten calificar la acción, disposición o criterio como una discriminación.

Un ejemplo de este tipo de discriminación es el que presenta el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en la sentencia de 14 de Noviembre de 2005 (Recurso 905/2005) "al introducirse en la fase de selección el requisito de la especialidad de rama técnica, no previsto en el Convenio Colectivo, no dispuesto inicialmente en la convocatoria del proceso y que afecta mucho más restrictivamente a las mujeres, ya que éstas tienen un menor acceso a la formación profesional de II grado en la rama técnica".³³

El derecho fundamental a la no discriminación no solo hace referencia a las conductas y acciones realizadas en contra de la igualdad de género, sino que también incluye como objetos responsables a los poderes públicos y a la sociedad en general. Por ello podemos encontrar por ejemplo en España, el artículo 9.2 de la Constitución³⁴, que, corresponderá a los poderes públicos la promoción de la igualdad y libertad de las personas y la erradicación de obstáculos que impidan la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En el caso de Grecia³⁵, sus artículos 4 y 5 de la Constitución de 1975, reconocen a los helenos la igualdad ante la ley y el desarrollo libre de su participación en la vida social, económica y política del país con tal que no atente a los derechos de los demás ni viole la Constitución ni las buenas costumbres. Bulgaria hace referencia a este asunto en su artículo 6 de la Constitución de 1999³⁶, donde

³² <http://www.elcomercio.es/economia/empresas/201503/03/tres-dias-huelga-arcelor-20150303210735.html>

³³ TSJ de Cantabria, Recurso 905/2005, de 14 de Noviembre de 2005

³⁴ Constitución Española. Cortes Generales «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 Referencia: BOE-A-1978-31229 TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 27 de septiembre de 2011

³⁵ CONSTITUCIÓN DE GRECIA DE 9 DE JUNIO DE 1975.

³⁶ Constitución de Bulgaria de 1999. http://www.teinteresa.es/mundo/constitucion_bulgaria-reforma_0_1040297059.html

dice que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no existirán privilegios o limitaciones a los derechos por razones de raza, nacionalidad, identidad étnica, sexo, origen, religión, educación, opinión, afiliación política, estatus personal o social, o propiedades.

A nivel europeo podemos encontrar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, un artículo, en concreto el 23, hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y remuneración. Además reconoce que podrá favorecerse en ciertos casos al sexo menos representado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y aun permiso parental con motivo del nacimiento o adopción de un niño.

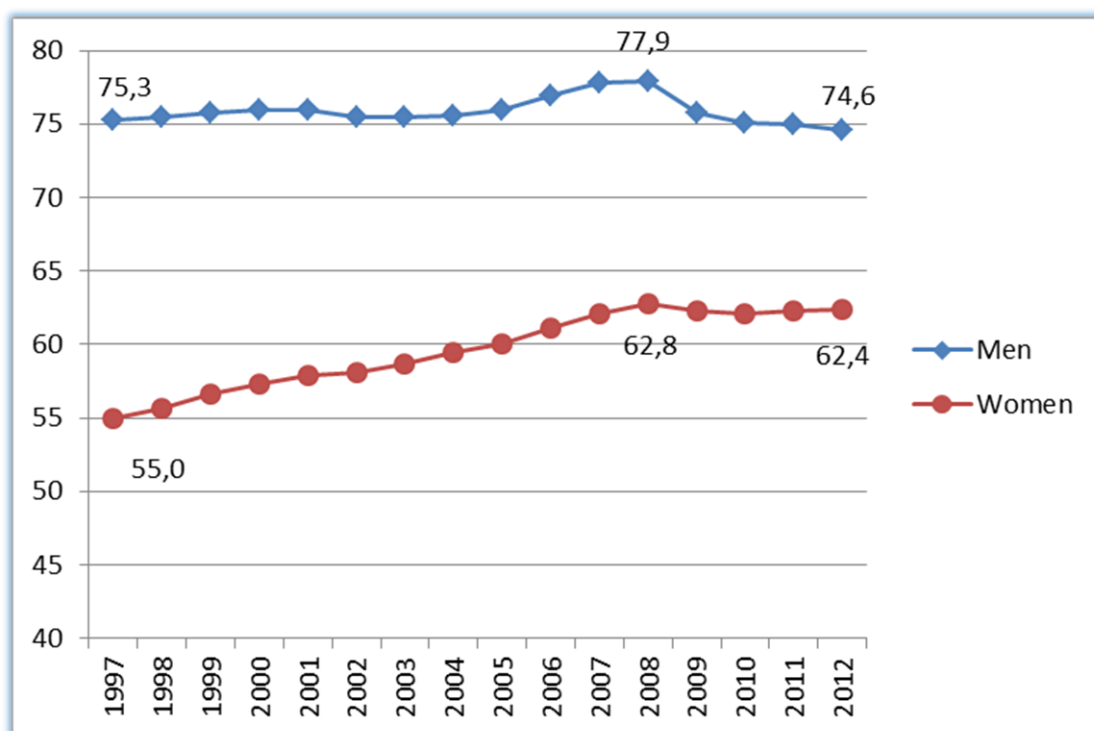
3.5 DESEMPLEO.

Tradicionalmente, el desempleo ha tenido un mayor impacto sobre las mujeres. A comienzos del siglo XXI, la diferencia entre un sexo y otro en España, era relativamente pequeño, sin embargo, a partir de la crisis que estamos sufriendo esta diferencia se ha visto más acentuada. Sin embargo, no podemos aplicar esta afirmación al conjunto de los países y regiones, ya que no todos han tenido la misma evolución.

En países desarrollados, como los Europeos, el desempleo masculino aumentó más que el femenino, debido a que la crisis golpeó más fuertemente sectores como el de la construcción o las obras públicas, sectores en los que la mayoría de empleados son varones.

En países como Asia, la mano de obra femenina se ha visto muy perjudicada debido a la caída de la industria textil y en América latina, el norte de África u Oriente Medio, han visto crecer el número de desempleados en gran tamaño, tanto de hombres como de mujeres.

El siguiente gráfico recoge los datos sobre la tasa de empleo de hombres y mujeres entre 20 y 64 años en los países miembros de la Unión Europea entre los años, 1997 y 2012. (Los datos se presentan en porcentajes)

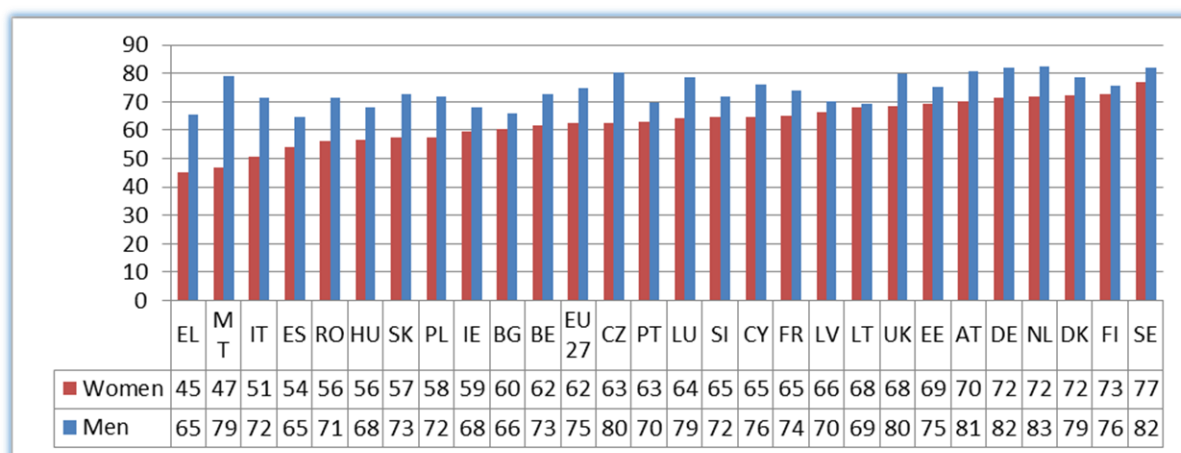


Fuente: Eurostat, encuesta de población activa (EPA)³⁷

Antes de la crisis, en el mundo laboral, las mujeres empezaron a obtener mayores tasas de empleo en los países europeos, en concreto, ésta aumentó de 55% en 1997 al 62,8% en 2007, ganando 6,9 puntos, mientras que la tasa de empleo de los hombres aumentó de 75,3% a 77,9 %, ganando 2,6 puntos en el mismo período. Sin embargo, la crisis ha frenado esta tendencia positiva y el empleo femenino se redujo al 62,4%.

Otro ilustrativo gráfico es el que recoge la tasa de ocupación de la población en la Unión Europea de entre los 20 y 64 años de edad con datos en forma porcentual en hombres y mujeres en el año 2012.

³⁷ [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-411 en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-411_en.htm)



Fuente: Eurostat, EPA³⁸

Existen importantes diferencias en lo que se refiere al empleo femenino entre los Estados miembros. La tasa de empleo femenino es inferior al 60% en Malta, Grecia, Italia, Hungría, España, Rumania, Polonia, Eslovaquia e Irlanda, mientras que está por encima del 70% en Dinamarca, Finlandia y Suecia. Algunos Estados miembros con altas tasas de empleo femenino, muestran un alto porcentaje de empleo a tiempo parcial de las mujeres, como son los Países Bajos, Alemania, Austria, Bélgica y el Reino Unido.

Otro tipo de “desempleo” es la economía sumergida, la cual no es contabilizada y produce grandes problemas para todos los países, debido, entre otros, a que se deja de recaudar mucho dinero que podría ser destinado fomentar el estado de bienestar.

También afecta negativamente a las condiciones laborales del trabajador o trabajadora, dado que si se trabaja en negro y sin asegurar, no se cotiza, no se tiene derecho a vacaciones o a cobrar durante situaciones de baja, ni se pueden realizar cursos que gratuitos, entre otros beneficios; es decir, la economía sumergida supone una relación laboral sin derechos, sin condiciones de seguridad, salarios más bajos de los habituales, sin cobertura legal, etc. Este tipo de trabajo es realizado en su mayor parte por mujeres, concretamente en Europa, según datos de la Comisión Europea supone entre el 7 y el 16% del PIB de la Unión Europea, cifra muy elevada que hace que sea importante ponerle atención.

³⁸ [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-411 en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-411_en.htm)

Esta actividad es alimentada debido a las dificultades de acceso al empleo que tienen las mujeres, lo que provoca que muchas recurran a ejercerlas casi por obligación.

Las mujeres inmigrantes o jóvenes son más proclives a realizar este tipo de actividades, las cuales suelen ser trabajos domésticos tanto de limpieza como de cuidado de personas mayores y niños, prostitución o tráfico de drogas.

3.6 SALARIO.

Actualmente no existe igualdad de género en este ámbito y esto es reflejo de la gran desigualdad entre mujeres y hombres que existe aún en el mercado laboral. Esta lucha se produce en todo el mundo, existen numerosos casos en los que las mujeres cobran menos que sus compañeros varones por la realización del mismo trabajo y la asunción de las mismas responsabilidades.

La Comisión Europea denunció, el 28 de febrero de 2014, que la diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue en un 16'4% y dice así: "las mujeres europeas deben trabajar "de manera gratuita" 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres."

39

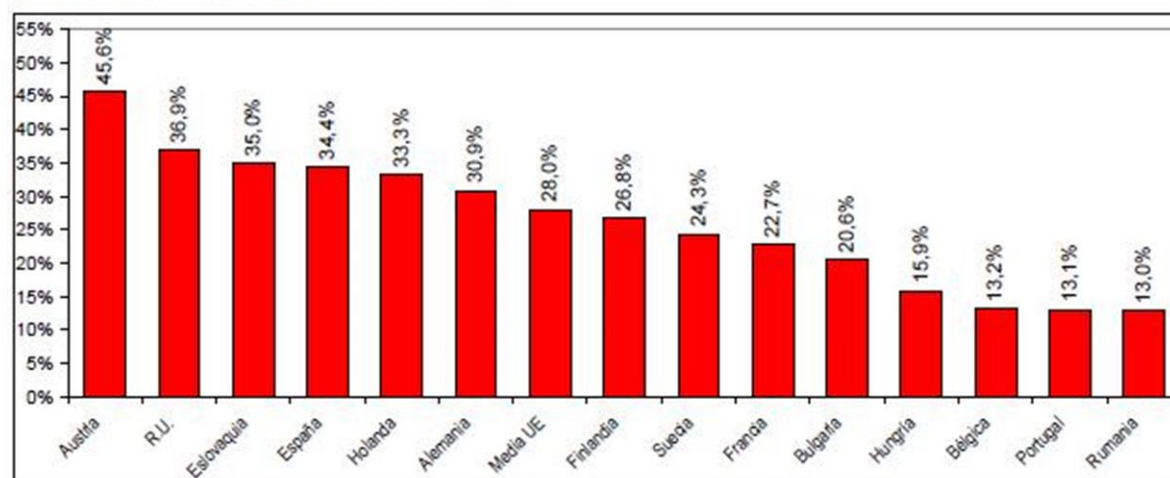
La diferencia entre el salario de hombres y mujeres varía en países como Dinamarca, Países Bajos o Austria, lugares donde disminuye y en países como Portugal, España, Hungría, Irlanda, donde aumenta.

La siguiente imagen refleja de manera porcentual las brechas salariales entre hombres y mujeres de algunos países europeos en el año 2008.

³⁹ <http://www.elmundo.es/espana/2014/03/08/531a7e9022601dc70e8b458a.html>

DIFERENCIA ENTRE LAS REMUNERACIONES MEDIAS DE HOMBRES Y MUJERES EN 2008

Datos para asalariados de jornada completa



Fuente: IESE-Adecco en base a Eurostat

Fuente: IESE-Adecco en base a Eurostat⁴⁰

El informe presentado por la Comisión Europea, en diciembre de 2013, pone de manifiesto que la falta de transparencia de los sistemas de remuneración y la falta de claridad jurídica respecto al trabajo de igual valor, dificultan la igualdad en los salarios.

La OIT de América Latina, asegura que “el trabajo femenino tiende a verse como complemento del salario masculino, no como un derecho propio, y esto favorece el ajuste salarial a la baja y las jornadas de trabajo más extremas en duración, distribución semanal e intensidad”.⁴¹

Son numerosas las visiones y creencias sobre el fundamento de la desigualdad salarial, pero lo cierto es que se está produciendo y fomentando un cambio en este ámbito, ya que de seguir en la misma línea de desigualdad laboral, se estará dificultando el desarrollo y aprovechamiento del capital humano en hombres y mujeres.

⁴⁰ <http://tasadeparo.com/wp-content/uploads/2010/01/salariomedio01.jpg>

⁴¹ <http://www.elmundo.es/espana/2014/03/08/531a7e9022601dc70e8b458a.html>

A título ejemplificativo se puede resaltar la petición dirigida al Tribunal de Justicia con arreglo al artículo 177 del Tratado CE por el Arbetsdomstolen (Suecia)⁴², donde se produce una comparación entre las retribuciones de una comadrona y un ingeniero clínico, toma en consideración de un complemento salarial y de una reducción de la jornada laboral por horarios incómodos.

El litigio se produce entre Jämställdhetsombudsmannen y Örebro läns landsting, una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE y de la 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 femeninos.

El Tribunal de Justicia (sala sexta) pronunciándose sobre las cuestiones, declara:

- 1) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado CE y de la 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 femeninos, no se debe tener en cuenta un complemento por horarios incómodos. Si se observa una diferencia de retribución entre los dos grupos objeto de comparación y los datos estadísticos disponibles muestran que en el grupo desfavorecido existe una proporción mucho más importante de mujeres que de hombres, el artículo 119 del Tratado obliga al empresario a justificar esta diferencia por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.
- 2) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117, no se debe tener en cuenta la reducción de la jornada de trabajo con respecto a la jornada normal diurna, prevista en un régimen de rotación de tres turnos, o el valor que se atribuya a dicha reducción de jornada. Sin embargo, tal reducción puede constituir una razón objetiva y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo capaz de justificar una diferencia de retribución. Corresponde al empresario demostrar que éste es efectivamente el caso.

⁴² SENTENCIA DE 30.3.2000 — ASUNTO C-236/98 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) de 30 de marzo de 2000 * En el asunto C-236/98. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TEXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0236&from=ES>

Para paliar los problemas de la desigualdad salarial se crean normas, directivas y convenios como pueden ser:

El Convenio número 100 de 1951 de la OIT sobre igualdad de remuneración⁴³. Con este convenio se pretende la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. A lo largo del texto aparecen diferentes artículos, entre los que cabe destacar el artículo 2 que reconoce que se deberá aplicar este principio por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración y contratos colectivos. Según el artículo 4, todos los Estados Miembros deberán colaborar con las organizaciones de trabajadores y empleadores, de la forma más conveniente, con el objetivo de aplicar las disposiciones del Convenio.

Por otro lado encontramos la Resolución sobre la Comunicación de la Comisión relativa a un código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. Este Código pretende ofrecer consejos prácticos a las empresas, a los encargados de la negociación colectiva, que permitan garantizar la aplicación del principio de igualdad, entre las mujeres y hombres que realizan trabajos de igual valor. Además busca la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito retributivo, por lo que hace una serie de recomendaciones para adoptar planes de acción para suprimir este tipo de discriminación.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁴⁴ cual es un instrumento que pretende introducir una mejora de las condiciones de la mujer en el mundo y cita así:

“La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia

⁴³ C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) *Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)

⁴⁴ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. *Entrada en vigor*: 3 de septiembre de 1981

y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”⁴⁵.

En la esfera del empleo, los Estados partes deberán asegurar a las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a:

- Al trabajo.
- A las mismas oportunidades de empleo.
- A elegir libremente profesión y empleo.
- A igual remuneración.
- A la seguridad social
- A la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

Todas estas normas e instrumentos, son herramientas que dan respuesta a las reivindicaciones históricas y actuales de las mujeres en la búsqueda de alcanzar la igualdad salarial en nuestra sociedad, por lo que son de un alto valor de justicia social.

3.7 PROMOCIÓN PROFESIONAL.

A pesar de que la posición de la mujeres en el mercado laboral ha mejorado durante la última década en todo el mundo, la diferencia entre el número de trabajadores y trabajadoras no solo se da a nivel horizontal, es decir, entre sectores, sino que se produce también de manera vertical, esto quiere decir que existe una diferencia muy significativa entre los hombres y mujeres que ocupan puestos directivos y puestos de operarios.

Existen numerosas empresas, que trabajan bajo la dirección de una mujer, como pueden ser Yahoo!, IBM o Hewlett-Packard, sin embargo, destacan en su gran mayoría las grandes empresas que operan bajo el mandato de un hombre.

Existen varias teorías explicativas de esta situación, pero en concreto existe una llamada “El techo de cristal” desarrollada por Segerman-Peck en 1991⁴⁶ la cual alude a las posibles barreras transparentes que impiden a las mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar puestos directivos y promociones en su trabajo. Las explicaciones se

⁴⁵ Parte considerativa de la Convención.

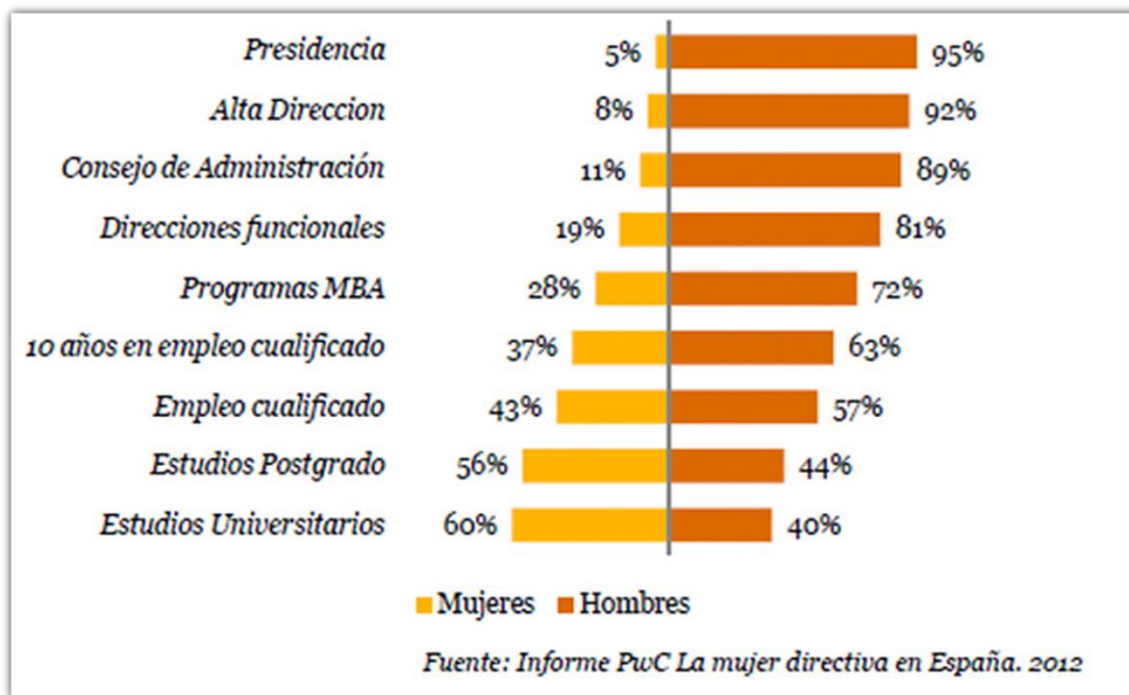
⁴⁶ rompiendo el techo de cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección.
<http://www.uv.es/iued/investigacion/proyectos/resumen-techo-cristal.pdf>

centran en el análisis tanto de factores internos como pueden ser motivaciones, habilidades sociales, ambición...como en factores externos tales como la estructura organizacional. Estas barreras, en teoría, dificultan el aprovechamiento máximo del potencial laboral de las mujeres.

Hoy en día, son más las mujeres que realizan estudios universitarios que hombres, sin embargo, tan solo un 22% de los puestos de dirección son ocupados por ellas. Estas cifras esconden numerosas causas, como pueden ser el estilo de liderazgo, habilidades sociales orientación a los objetivos, etc. pero de nuevo hemos de tener en cuenta la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, la cual no está resuelta y obliga a buena parte del sector femenino a poner su crecimiento profesional en un segundo plano.

El siguiente gráfico es resultado de un estudio realizado a más de 800 directivos y 65 ejecutivos de primer nivel en la empresa española. Podemos observar, entre otras cuestiones, como a pesar de ser mayor el porcentaje de mujeres con estudios universitarios y posgrado la variación porcentual en altos puestos es exageradamente dispar. En el caso de la presidencia, el 95% son hombres, frente a un porcentaje mínimo de mujeres que ocupan altos puestos. Un caso parecido ocurre en los puestos de alta dirección, donde solo un 8% es ocupado por mujeres.

No solo ocurren estas diferencias en altas jerarquías, sino que en puestos cualificados, el porcentaje no es tan llamativo, pero también existe gran desigualdad, con un 43% las mujeres y un 57% los hombres, todo esto a pesar de que las mujeres tienen mayor niveles de estudios.



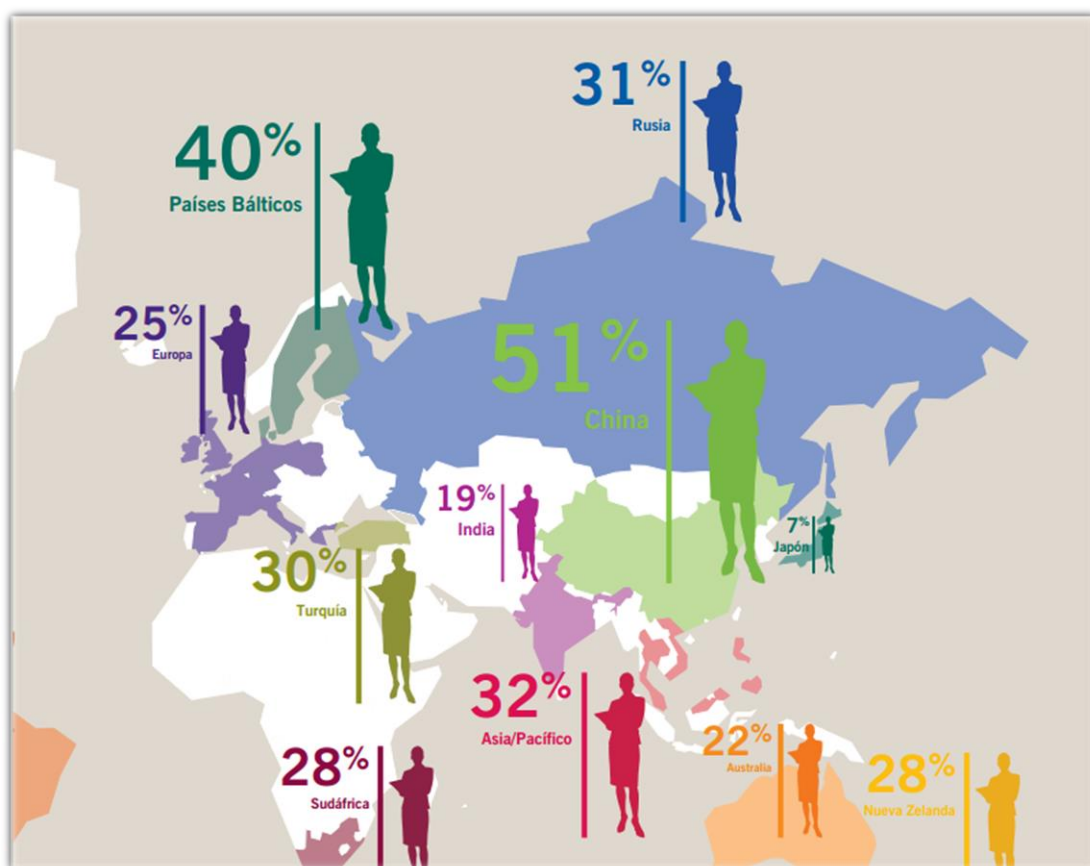
Fuente: Informe PWC. La mujer directiva en España. 2012.⁴⁷

En la siguiente representación podemos ver el porcentaje de mujeres en altos cargos a nivel mundial en el año 2013, exceptuando América, dato que prácticamente no ha variado en el año 2015.

Destacan sobre todo países como China, donde un 51% de las mujeres ocupan altos cargos o los países Bálticos, con un 40%. Sin embargo también llaman la atención Australia o Europa, que a pesar de su desarrollo solo cuentan con un 22% y un 25% de mujeres que realizan sus actividades en jerarquías superiores.

Lo cual refleja que a pesar de ser países desarrollados cultural y socialmente existen numerosas dificultades para el género femenino a la hora de liderar empresas. Estos datos resultan realmente contradictorios con la imagen que pretenden dar a la sociedad y países en vías de desarrollo.

⁴⁷ <http://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2012/mujer-directiva-2012.jhtml>



Elaboración: www.economiaenmovimiento.wordpress.com ⁴⁸

En este asunto se ven muy involucradas organizaciones como la ONU (Organización de Naciones Unidas) que se encarga de presentar la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de llevar a cabo periódicamente Conferencias Mundiales en las que se debate la situación de la mujer en el mundo y se establecen líneas de actuación para los gobiernos.

En la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en concreto, su artículo 11 pretende eliminar la discriminación en la esfera del empleo y en uno de los apartados reconoce el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo, a la formación profesional y al aprendizaje periódico.

⁴⁸ <https://economiaenmovimiento.wordpress.com/2014/05/30/el-nuevo-codigo-mercantil-se-adecua-al-contexto-espanol/>

La Unión Europea, a partir del Tratado de Roma se comprometió a mejorar la situación laboral de las mujeres. En concreto, se puede destacar la Iniciativa NOW ⁴⁹, la cual pretende fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres y reducir el desempleo además de mejorar su situación profesional, sus cualificaciones y sus perspectivas profesionales.

Existe la Unidad para la Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea ⁵⁰la cual pretende conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, conciliación de la vida privada y la actividad profesional, que las mujeres tengan la misma representación en la toma de decisiones que los hombres, que se erradiquen todas las formas de violencia de género además de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad en terceros países.

Actualmente, para sensibilizar a los empresarios a promocionar a mujeres a puestos de dirección, se “compensa” con beneficios económicos, sin embargo, lo que se debe hacer es concienciar de la igualdad entre hombres y mujeres, llevar este asunto al debate público y promover iniciativas de igualdad. Las mujeres deben ser recompensadas por su trabajo en igual medida que los hombres, además es necesario que estas lleguen a ocupar puestos directivos para cambiar la cultura organizacional y además servir como modelo a mujeres jóvenes.

3.8 MATERNIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.

Según estadísticas oficiales, la edad media de maternidad en Europa ha aumentado considerablemente, situándose actualmente en los 29 años. Por otro lado, según el organismo de estadística europeo Eurostat, la tasa de fertilidad en Europa es de 1´49 hijos por mujer bastante, más baja que hace unos años. Además el 46% de las mujeres con hijos aseguran que retrasan su primer embarazo más que antes.⁵¹

⁴⁹ New Opportunities For Women. http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10218_es.htm

⁵⁰ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final - No publicada en el Diario Oficial]

⁵¹ Gómez, Sandalio; Martí, Carlos. *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Documento de investigación Universidad de Navarra. Mayo 2004.

Todos estos datos son preocupantes ya que se deben fundamentalmente a la dificultad de las mujeres a la hora de acceder y mantener un empleo tanto por la conciliación entre la vida familiar y profesional como por los despidos y demás circunstancias derivadas de una situación de maternidad. A pesar de que se crean medidas para evitar los problemas en la maternidad, aun no se han resuelto totalmente los obstáculos que se presentan en el mundo laboral con respecto a esta y es uno de los mayores problemas que tiene la mujer a la hora de incorporarse o mantenerse en el mercado laboral.

En Europa existen medidas de aplicación que bien se centran en esta preocupación o hacen referencia a ella:

En el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para: prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales, fomentar la combinación de las obligaciones familiares y las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que puedan resultar perjudiciales para ella.

También se creó la Directiva 92/85/CEE⁵², de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y evitar que la maternidad siga siendo un obstáculo para la mujer en el mundo laboral. Esta Directiva protege la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia frente cualquier riesgo de exposición a agentes químicos, físicos o biológicos, procedimientos o condiciones de trabajo que presente cualquier actividad, obligando a los Estados miembros y a las empresas a adoptar las medidas necesarias para evitar dicha exposición al riesgo.

⁵² DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Por otro lado, recoge la protección frente al trabajo nocturno, de manera que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia no se vean obligadas a realizarlo. Establece un permiso por maternidad mínimo de catorce semanas ininterrumpidas y un permiso para exámenes prenatales. Se establece la prohibición de despido de la trabajadora desde el comienzo de su embarazo hasta el final del permiso de maternidad y el mantenimiento de todos los derechos del contrato de trabajo.

Gracias a estas medidas y otras, podemos encontrar sentencias como la siguiente, entre tres mujeres danesas y sus respectivos empresarios en relación con el mantenimiento de su salario durante las ausencias al trabajo debidas a sus embarazos. La sentencia es del 19 de noviembre de 1998.⁵³

Las tres mujeres, sujetas a la ley de empleados danesa, sufrieron trastornos antes de los tres meses que precedían a la fecha prevista para el parto, dos de las mujeres fueron declaradas en situación de incapacidad laboral total y dejaron de percibir su salario por parte de su empresario, el cual les indico que reclamaran la asignación diaria. A la tercera, sin embargo, solo se le reconoció una incapacidad laboral parcial por lo que se le propuso al empresario la reanudación de su trabajo con horario reducido, a lo que este se negó.

Posteriormente, este último comunico a su empleada que había contratado a una persona a jornada completa para sustituirla y que ya no recibiría su salario y se le propuso, al igual que a las dos mujeres anteriores que solicitara la asignación diaria anticipada por maternidad.

Las tres mujeres demandaron, remitiéndose a las normas de Derecho Comunitario en materia de igualdad de trato entre los sexos e impugnaron el artículo 5 de la ley de empleados danesa por la que se encontraba en situación de incapacidad temporal y por la que no tenían derecho a la percepción de la totalidad de su salario.

El derecho que se aplicó a nivel europeo fueron:

- El artículo 119 del Tratado de Roma, que actualmente es el 141 del Tratado de Ámsterdam, el cual establece la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor, que se adoptarán

⁵³ Pérez del Río, Teresa. *Mujer e Igualdad: estudio en materia social y laboral. Sentencias del Tribunal de la Justicia del CE*. Sevilla. 1999.

medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Los artículos 2 y 5 de la Directiva 76/207, que actualmente se ha modificado por la Directiva 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002. En el artículo 2 se decía que los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por la no aplicación del principio de igualdad de retribución, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competente, como bien hicieron las tres mujeres perjudicadas. Y el artículo 5 obliga a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada, como bien ocurre con el caso de la tercera mujer, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.
- Por otro lado, con el artículo 4 de la Directiva 92/85 que pretende promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia se opone claramente a la legislación nacional danesa, donde cuando un empresario considera que no puede dar trabajo a una mujer embarazada, puede obligarla a dejar de trabajar sin pagarle la totalidad de su salario.

Esta sentencia es un ejemplo de los grandes esfuerzos que hace la Unión Europea con el fin de mejorar las situaciones de maternidad, proteger a la mujer embarazada y dar seguridad para evitar este tipo de discriminaciones.

Por otro lado encontramos dificultades a nivel de seguridad social a los que se enfrentan las mujeres, debido a que en este ámbito también existen numerosas desigualdades entre los dos sexos. Cada país de la Unión Europea tiene su propia legislación en materia de seguridad social, en la que aparecen los mismos derechos y obligaciones para todos los trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros.

A nivel Europeo encontramos normas que velan por la igual de sexo en materia de seguridad social en el ámbito de la actividad laboral y además se coordinan los sistemas nacionales para garantizar que las personas que se desplazan a otro país de Europa no

pierdan su cobertura de seguridad social. La norma más importante relativa a la igualdad de trato entre ambos sexos en materia de seguridad social es la Directiva 79/7, sin embargo existen otros textos que también hacen referencia a esta cuestión, como pueden ser:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, donde su artículo 11, en concreto los puntos d), e) y f)⁵⁴ hacen especial referencia al derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas tanto para hombres como para mujeres, el derecho a recibir prestaciones y el de protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Por otro lado, encontramos la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en la que su artículo 34 reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales en igualdad de condiciones para ambos sexos. Además toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales siempre que cumpla la legislación y la práctica nacional.

Como se ha comentado anteriormente, la norma más importante relativa a esta materia es la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978⁵⁵, la cual vela por la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

⁵⁴ Artículo 11, apartados d), e) y f) de La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

⁵⁵ DIRECTIVA DEL CONSEJO de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (79/7/CEE) Diario Oficial n° L 006 de 10/01/1979 p. 0024 – 0025

Se aplica a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo así como a la ayuda social, previendo expresamente una regulación posterior para la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social.

La aplicación de la Directiva abarca a la población activa, incluidos los trabajadores y trabajadoras independientes, trabajadores y trabajadoras cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores/as con discapacidad.

Reitera el principio de igualdad de trato que supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo ya sea indirecta o indirectamente. Y de manera específica, la igualdad afectará, a las siguientes cuestiones:

- Ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos.
- La obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones.
- El cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y mantenimiento del derecho a las prestaciones.

3.9. ACOSO LABORAL.

El delito de acoso sexual fue reconocido como un problema social en los años 70. Este problema fue detectado por mujeres las cuales obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba el acoso sexual en las oportunidades de empleo y trabajo. Podemos definir el acoso como la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Así el acoso sexual es definido como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con los mismos propósitos que el acoso.

Estas definiciones son las que hace la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta directiva ya ha sido nombrada en el apartado de acceso al empleo, sin embargo, me gustaría destacar el artículo 2, el cual hace referencia al principio de igualdad de trato con el fin de evitar discriminaciones por razón de sexo y prohíbe expresamente el acoso y el acoso sexual. La directiva obliga a los Estados miembros a tomar medidas para prevenir estas formas de discriminación en especial en los lugares de trabajo.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010⁵⁶ sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma define los mismos conceptos de acoso y acoso sexual que la anterior pero adaptada a la actividad laboral autónoma.

Recomendación 92/131/CEE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1.991⁵⁷, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye el código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual que recoge la Recomendación. Esta define las conductas de acoso y realiza una serie de recomendaciones a los Estados miembros encaminadas a la adopción de medidas para que se aplique el Código de Conducta, el cual tiene por objeto orientar a las empresas, los sindicatos y los trabajadores/as sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo con el fin de que no se produzca el acoso sexual o de evitar que se repita. También aconseja la inclusión de medidas “antiacoso” en los convenios colectivos.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer afirma que el acoso sexual puede constituir un problema de salud y de seguridad, y es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causar problemas de relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso o cuando crea un medio de trabajo hostil. Por esto el Comité recomienda que los estados adopten todas las medidas

⁵⁶ DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

⁵⁷ 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo Diario Oficial n° L 049 de 24/02/1992 p. 0001 - 0008

jurídicas que sean necesarias para proteger a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas y que se tomen medidas eficaces.

A principios de 2015, la Fundación Eurofound, que es la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, publicó el informe “La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas”.⁵⁸

El estudio asegura que la violencia física está disminuyendo, mientras que persisten otras formas de comportamiento social desfavorable.

Con el paso del tiempo la violencia y el acoso en toda Europa está aumentando debidos en su mayor parte al incremento de la violencia proveniente de terceras personas, es decir por clientes, usuarios, pacientes y alumnos). Las encuestas las mujeres denuncian haber sido víctimas de violencia y de acoso más que los hombres. Además, los trabajadores y trabajadoras de determinados sectores son, más propensos a sufrir este fenómeno, como son la sanidad y el trabajo social, el transporte y el almacenamiento, los servicios de alojamiento y alimentación. Los trabajadores y trabajadoras no nativos presentan una mayor tendencia a sufrir violencia y acoso, así como los trabajadores de agencias de trabajo temporal y los aprendices.

En Europa, el porcentaje de acoso laboral varía de un país a otro: los trabajadores del sur son menos propensos a denunciar que son víctimas de acoso que los de países de Europa Central y Escandinavia.

Por estos motivos, en la Unión Europea se han desarrollado políticas como las nombradas en este apartado con el fin de abordar y poner fin a este problema. A nivel nacional también se crean normas y recomendaciones destinadas a disminuir el porcentaje de acoso y esto se refleja en los datos, aunque en algunos países es más difícil hacer frente a estas situaciones que en otros, como es el caso de los Países Bajos, que han registrado una pequeña disminución.

La mayoría de los países aborda la violencia y el acoso a través de la legislación sobre la igualdad de trato o del derecho laboral general, más que con legislación específica sobre

⁵⁸ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1473es1.pdf

la seguridad y la salud en el trabajo, por lo que se pretende introducir definiciones jurídicas de acoso que sean más apropiadas a la hora de introducirse en esta legislación.

El objetivo es aumentar el número de denuncias por acoso ya que actualmente la mayoría de estos abusos no llegan a la justicia por miedo a perder el empleo o a ser tratadas de una manera aún más discriminatoria. Por tanto, la denuncia es la única manera de erradicar y hacer públicos estos actos con el fin de erradicarlos por completo de la sociedad y fomentar un clima de trabajo basado en el respeto mutuo.

4. CONCLUSIONES.

Vista la gran variedad de problemas a los que se enfrenta la mujer en el mercado laboral y las soluciones que dan la Unión Europea, organizaciones internacionales y legislación nacional, sería de esperar que estos obstáculos estuvieran prácticamente erradicados. Sin embargo los datos de los últimos años nos demuestran que no es así. Es cierto que las desigualdades de género en el ámbito del trabajo han avanzado positivamente, sobre todo en la incorporación de la mujer al mundo laboral, pero en el resto de los problemas se ha hecho de manera muy lenta y las esperanzas de futuro no son muy esperanzadoras.

A pesar de encontrarnos en el siglo XXI, de crear normas, de educar, de intentar inculcar en la sociedad la igualdad entre hombres y mujeres, etc. Se trata de una cuestión que sigue preocupando a gobiernos, sociedad y organizaciones ya que no se consiguen grandes avances.

Se dan grandes pasos y se crean nuevas formas para fomentar y eliminar la problemática de la mujer en el trabajo asalariado, pero todo esto se ve contrarrestado por la cultura de épocas pasadas que vamos arrastrando. La desigualdad y el machismo son cuestiones que viven entre nosotros aunque no se quiera admitir.

Existe otra cuestión negativa, el precio que tienen que pagar las mujeres para acceder a la igualdad en el mercado de trabajo que nunca es verdadera. El reparto de las tareas domésticas entre las parejas prácticamente no se ha modificado desde hace treinta años y la mayor parte del trabajo que requiere la educación de los hijos, la economía doméstica, el mantenimiento del hogar, el cuidado de los familiares etc. recae sobre la mujer. Un puesto de trabajo que requiera mayor responsabilidad condena a la mujer a tener que retirarse para dedicarse al ámbito privado de la familia, ya que esta elección entre el trabajo y la familia jamás se les ha planteado en los mismos términos a los hombres.

Todas estas desigualdades y discriminaciones no solo afectan a la mujer en el ámbito privado sino que constituye un impedimento para el desarrollo de los países, su fuerza de trabajo, su economía y sociedad. Que una mujer pueda trabajar en todos los puestos de trabajo sin discriminación, constituye un ejemplo para la sociedad y un avance en todos los ámbitos.

La vida profesional, es ahora un valor para ambos sexos, se espera encontrar una buena remuneración, responsabilidad, un trabajo interesante, creatividad, etc. Sin embargo, las

jóvenes que deciden ser madres y amas de casa exclusivamente son excepciones. Todo esto se debe, en parte, al desarrollo de la educación y el nivel de vida y riqueza. En respuesta a las demandas de la sociedad y el deseo de enfrentarse a estas desigualdades, Europa y organizaciones internacionales, con la colaboración de los gobiernos y leyes nacionales trabajan y promueven la elaboración de normas que luchen contra la discriminación de la mujer en el ámbito del empleo.

Hoy día, existen numerosas medidas en contra de estos obstáculos aun no erradicados. Uno de los mejores métodos de lucha que deberían aplicarse es la educación. Es un arma potente que puede ayudar a cambiar la cultura machista que actualmente pesa sobre la población de la mayor parte de mundo.

Una vez se consiga eliminar estos estereotipos se logrará que no sea tan necesario elaborar normas y prohibiciones para combatir la discriminación y desigualdad en materia de empleo.

Por otro lado me gustaría destacar la gran labor que se realiza en Europa, con la creación de normas y recomendaciones que nos han llevado a condenar muchos actos discriminatorios y a la defensa de la mujer trabajadora. Algunos de estos textos junto con sentencias demuestran que se está yendo por el camino de la lucha a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de reivindicar los derechos de la mujer trabajadora y demostrar que con esfuerzo y tomando las medidas necesarias podemos lograr que la posición en el empleo de la mujer a nivel internacional tome el mismo valor que el trabajo del hombre.

5. BIBLIOGRAFÍA.

- Abogacía española: <http://www.abogacia.es/2013/05/17/la-contratacion-laboral-en-el-ambito-internacional/>
- Agudo i Bataller, Joana; CCOO. *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*. 1º ed. 2013.
- Barberá, Ester; Sarrió, Maite; Ramos Amparo. *Mujeres Directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia.
- Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany Carme. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. 1994.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)
- Caamaño Rojo, Eduardo. *El derecho a la no discriminación en el empleo*. 1º ed. Chile. 2005. LexisNexis.
- Capel, Rosa María. *Cien años trabajando por la igualdad*. Madrid. 2008.
- Carrasco, María José; García Mina, Ana; Labrador, Jesús; Alemany, Briz, Carlos. *Mujer, trabajo y maternidad*. Universidad Pontificia Comillas Madrid. 1995.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea
- Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma
- DIRECTIVA 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1.978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)
- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Diario Oficial nº L 018 de 21/01/1997 p. 0001 - 0006
- DIRECTIVA 97/81/CE DEL CONSEJO de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
- DIRECTIVA 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 femeninos
- Durán, M.A - Serra, I y Torada, R. *Mujer y trabajo, problemática actual*. Valencia, 1º edición. Junio, 2001.
- Escudero Rodríguez, Ricardo. *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. 1º ed. Madrid. 2010
- Escuela de administración pública de Extremadura. *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública* (en línea). Disponible en:
http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap4/2contenidos_de_la_clase-2marcoeuropeo.html

- European Comission. *Q&A: Report on the Charter of Fundamental Rights and on Progress in Gender Equality* (En línea). Bruselas, 2013. Disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-411_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-411_en.htm)
- Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. *La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y política*. Eurofound. 2015.
- Gómez, Sandalio; Martí, Carlos. *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Documento de investigación Universidad de Navarra. Mayo 2004.
- González Bustos, M^a Ángeles; González Iglesias, Miguel Ángel; Corchete Martín, M^a José; Martínez Gallego, Eva María; Guervós Maíllo, M^a Ángeles; Sanz Mulas, Nieves. *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*.
- Hernández, María. *Empleo, en femenino* (en línea). Madrid: El Mundo 8 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/espana/2014/03/08/531a7e9022601dc70e8b458a.html>
- Kurczyn Villalobos, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México. 2000.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. París. 1998.
- Mendoza Cruz, Marya Isabel; López Santiago, Diana Elena; Vite Sánchez, María del Carmen. *La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género*". Pachuca HGO. 2008.
- Naciones unidas: <http://www.un.org/es/>
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

- Organización Internacional del trabajo: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Pazos Morán, María; Rodríguez, Maribel. *Fiscalidad y equidad de género*. 1º ed. Madrid. 2010
- Pérez del Río, Teresa. *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral. Sentencias del Tribunal de la Justicia del CE*. Sevilla. 1999.
- Prieto, Carlos. *Trabajo, Género y Tiempo Social*. Madrid. 1º edición. 2007
- Prieto, Carlos; Ramos, Ramón; Callejo Javier. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. 1ª edición. Octubre 2008. Madrid.
- Prior Ruiz, Juan Carlos; Martínez Martín, Rafael. *El trabajo en el siglo XXI*. Granada. 2005.
- *Proyecto ARTEMISA: Normativa Comunitaria* (en línea). UGT. Disponible en: <http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisacomunitario.html>
- Ramos Palomo, María Dolores; Vera Balanza, María Teresa. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Málaga. 1996.
- RECOMENDACIÓN 92/131/CEE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1.991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el CÓDIGO DE CONDUCTA sobre las medidas para combatir el acoso sexual que recoge el anexo de la citada Recomendación.
- Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)
- Resolución sobre la comunicación de la Comisión relativa a un Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.
- Rodríguez Martínez, Pilar. *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización*. Barcelona. 1º ed. 2008.

- Salvá Mut, Francisca; Nicolau Colom, Inmaculada. *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid. 2000.
- Secretaria de Estado de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad; Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. *Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación*. Madrid. 2010
- Supiot, Alain; Casas, María Emilia; De Munck, Jean; Hanau, Peter; Johansson, Anders L.; Meadows, Pamela; Mingione, Enzo; Salais, Robert; Van Der Heiden, Paul. *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia. 1999
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Roma. 25 de marzo de 1957 (Tratado de Roma)
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997
- Tratado de funcionamiento de la Unión Europea de 2014
- Tratado de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1992.
- Wwww.elcomercio.es. *Tres días de huelga en Arcelor por el despido de una empleada que pidió dos bajas de maternidad*. (En línea) <http://www.elcomercio.es/economia/empresas/201503/03/tres-dias-huelga-arcelor-20150303210735.html>