

Area de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar

OBSERVATORIO

MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

2010
Febrero
03

Políticas de igualdad en la Unión Europea

La Presidencia española de la Unión

LAURA ARROYO

CARMEN BRAVO

NATIVIDAD MENDOZA

RAQUEL GÓMEZ

RAMÓN BAEZA

MARÍA JESÚS VILCHES



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN: 1989-6050

INDICE

Presentación	2
Laura Arroyo. Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”. Fundación 1º de Mayo.	
Políticas de igualdad en la Unión Europea: la presidencia española de la Unión	4
Carmen Bravo Sueskun. Secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.	
Influencia de las políticas comunitarias de igualdad en la normativa española	8
Natividad Mendoza Navas. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Castilla La Mancha.	
El Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Valoración de la Confederación Europea de Sindicatos	16
Raquel Gómez Merayo. Adjunta a la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.	
La Estrategia de Lisboa y el Empleo desde una perspectiva europea de género	30
Ramón Baeza San Juan. Director de Estudios Europeos e Internacionales. Fundación 1º de Mayo.	
El 15º Aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín	40
Mª Jesús Vilches Arribas. Coordinadora del área Formación Sindical y Género. Escuela Confederal de Formación Sindical “Juan Muñiz Zapico”	
ANEXO	48
INDICADORES DE EMPLEO FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA	



PRESENTACIÓN

Laura Arroyo. Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”. Fundación 1º de Mayo.

El año 2010 debe ser un año fundamental en relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A nivel europeo, la Comisión Europea está encargada de adoptar una nueva estrategia de igualdad de género para sustituir al Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010, además de evaluar los resultados de este último. Además, ha sido declarado el año 2010 como el Año Europeo contra la Pobreza y la Exclusión Social, por lo que han de definirse estrategias y medidas que combatan la exclusión social y la pobreza de los distintos grupos vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres.

Durante el primer semestre del año 2010, España ostenta la Presidencia de turno del Consejo de la Unión Europea y en relación al principio de igualdad varias son las cuestiones que ha de desarrollar. Por un lado, ha de impulsar distintas directivas (Directiva de Igualdad de Trato, Directiva de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Mujeres Embarazadas, Directiva sobre el Permiso Parental...) y su traslación a la normativa de los distintos países miembros. Por otro lado, habrá de poner en marcha medidas y acciones eficaces en relación a la exclusión social y, especialmente, en lo relativo a la erradicación de la violencia de género y contra las mujeres.

Uno de los mayores retos que ha de afrontar el Gobierno Español durante estos primeros seis meses del año, es el diseño de la Estrategia Post-Lisboa” para el crecimiento y el empleo. De la evaluación de la Estrategia de Lisboa se desprende que los resultados obtenidos no han sido los esperados, y en especial en los relativo al crecimiento y mejora de los indicadores de empleo femenino en la Unión. La Estrategia Post-Lisboa, por lo tanto, ha de atender a lo anterior y garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.



Por último, este mismo año se celebra el decimoquinto aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín. Es obligado evaluar la eficacia de las medidas planteadas y los avances en los diferentes ámbitos definidos por la misma, con el objetivo de definir una agenda actualizada de los retos y demandas en relación con la igualdad de género.



POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA: LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DE LA UNIÓN

Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

Los principios que conforman las propuestas sindicales de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a la Presidencia española de la UE están sustentados sobre la justicia social que rige la igualdad de género, la aplicación de los diferentes Convenios de la OIT en esta materia, el desarrollo de la Agenda Social Europea y los objetivos del Tratado de Lisboa en lo que respecta a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo.

La Presidencia española tiene encomendado el desarrollo normativo en materia de igualdad de género: la Directiva de Igualdad de Trato; la de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Mujeres Embarazadas; la revisión de la Directiva sobre el Permiso Parental o la de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma. El compromiso del Gobierno español en la lucha contra la violencia de género va a convertirse en una importante acción en la búsqueda de herramientas que mejoren la acción contra esta gravísima lacra social.

Durante las últimas décadas se han realizado progresos para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En todo el mundo se reconoce que la igualdad de género es necesaria para el desarrollo sostenible y para reducir la pobreza de las personas de uno y otro sexo, lo que contribuirá a un mejor nivel de vida para todos. Sin embargo vemos con frecuencia cómo se produce discriminación basada en el embarazo y la maternidad. Continúa la segregación horizontal y vertical. Las mujeres predominan en el empleo a tiempo parcial de modo involuntario. Las mujeres son más numerosas que los hombres en los puestos de trabajo mal remunerados, a pesar de los avances y logros alcanzados en educación y formación. El empleo doméstico ha sido una de las pocas alternativas para las mujeres migrantes. Las mujeres mayoritariamente son las que se ocupan de resolver y atender las necesidades y responsabilidades familiares. El



acoso por razón de sexo, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres sigue muy presente en el ámbito de la empresa y en el ámbito doméstico.

La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se fundamenta en los derechos y la eficiencia económica. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación contra la mujer. Se podrá lograr el trabajo decente cuando existan oportunidades de empleo productivo y de calidad para las mujeres y los hombres, que a su vez les permita adecuar estrategias individuales y colectivas para la compatibilidad de vida y trabajo.

En septiembre de 1995 se celebró la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de UN y se adoptaron dos documentos: *La Declaración y la Plataforma de Acción*. En el 2000, UN convocó sesiones de evaluación y en el 2005 se procedió a la primera revisión en la que los gobiernos reafirmaron sus compromisos con la Plataforma. En 2009, fue aprobado para el ámbito europeo *El Informe Beijing+15 y la Plataforma de Acción Unión Europea*, realizado por la presidencia sueca con el análisis y las propuestas para alcanzar la igualdad. En 2010 se conmemora el 15 aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing y el 30 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

La II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder ha tenido lugar en Cádiz durante los días 4 y 5 de febrero de 2010, bajo la Presidencia española de la UE y a iniciativa de los gobiernos de España y Reino Unido. El objetivo de esta II Cumbre Europea de Mujeres (la primera tuvo lugar en Atenas en 1992) ha sido analizar, evaluar y dar a conocer las medidas y áreas de actuación fijadas en la *Plataforma de Acción Unión Europea*. También esta II Cumbre de Mujeres ha aprobado *La Declaración de Cádiz*, con el compromiso de que la Comisión Europea adoptará una estrategia que reemplace la actual hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres para lo que aprobará una nueva estrategia de crecimiento y empleo para los próximos diez años.

En la *Declaración de Cádiz* se ha alcanzado el compromiso de trabajar para que la igualdad de género sea una prioridad en las agendas políticas de los Estados Miembros y de la UE y a intensificar los esfuerzos para identificar y abordar los obstáculos que dificultan, impiden o limitan la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión; a promover la corresponsabilidad, la transversalidad de género y la acción positiva que



promuevan una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los ámbitos político, público y económico.

Comisiones Obreras suscribe esta declaración y se compromete a reforzar su lucha para lograr remover los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, contribuyendo a lograr una sociedad más justa, más igual, más inclusiva y más eficiente con empleos de calidad.

La transversalidad de género ha de formar parte de las medidas impulsoras que se aprueben para un crecimiento sostenible, productivo y con un alto coeficiente de empleo donde se hace necesario crear oportunidades de trabajo decente.

El acoso sexual y otras formas de acoso son formas graves de discriminación extendidas en todo el mundo que socavan la dignidad de mujeres y hombres, niegan la igualdad de género y pueden tener consecuencias graves para las mujeres. El lugar de trabajo es un sitio propicio para las actividades de prevención mediante la formación que debería abordarse mediante el Diálogo Social, con inclusión de la negociación colectiva.

Las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la vida familiar y personal han permitido que los varones compartan en mayor medida las responsabilidades familiares y ayudan a los cambios de actitud y la eliminación de los estereotipos de género, así como la toma de conciencia de la paternidad como un valor y una responsabilidad de carácter social.

La cualificación profesional del capital humano es un requisito necesario para conseguir la sostenibilidad y la competitividad de las empresas. Esto hace necesario corregir la actual segregación ocupacional que concentra a las mujeres en actividades económicas que requieren baja cualificación y caracterizadas por bajas remuneraciones. Por ello y para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y formación profesional deberían orientarse a corregir la actual segregación que se produce en la enseñanza.

La persistente discriminación retributiva de las mujeres está basada en el menor valor de las cualificaciones de los puestos de trabajo que ocupan y esto hace muy difícil determinar en la práctica la discriminación que se produce por no garantizarse la igual



remuneración por “un trabajo de igual valor”. Se necesita mediante los diagnósticos que la empresa está obligada a realizar, lograr que los datos sobre las cláusulas salariales sean más transparentes acompañados de los análisis sobre la asignación de los puestos de trabajo para detectar cuáles no contienen criterios objetivos.

La Seguridad Social es una herramienta poderosa de lucha contra la pobreza y la desigualdad; sin embargo muchas mujeres se encuentran en los límites de la misma y están expuestas con gran riesgo a la exclusión social. Inicialmente los sistemas de seguridad social se diseñaron en torno al modelo del hombre, sin embargo la participación femenina en el empleo ha provocado la reflexión y replanteamientos de los sistemas de protección de manera que protejan la diversidad que supone el empleo femenino.

La lucha contra la violencia de género requiere de compromisos de los gobiernos a nivel internacional y seguir impulsando los Objetivos de Desarrollo del Milenio en lo referido a la violencia contra las mujeres y su erradicación para 2015. Por ello valoramos positivamente la propuesta del Gobierno español de promover y aprobar un Observatorio europeo sobre la violencia de género que promueva la homogenización de la información sobre esta discriminación de las mujeres y la colaboración de los agentes que intervienen en su eliminación: jueces, fiscales, cuerpos y fuerzas de seguridad.



INFLUENCIA DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA

Natividad Mendoza Navas. Prof. Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha

El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral ha experimentado notables avances en los últimos tiempos. Ello se debe, en gran medida, a la evolución del derecho de la Unión Europea que ha ido marcando e impulsando el desarrollo de nuestro Ordenamiento jurídico en este sentido. Así, tanto la igualdad vinculada a la igualdad en materia retributiva, que prevé el artículo 28.1 del Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como la dimensión transversal de la igualdad que propugna la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen su origen en el derecho europeo. Por esa razón, a lo largo de estas páginas expondremos los rasgos generales que caracterizan a las principales normas habidas en la Unión Europea en el campo de la igualdad en las relaciones de trabajo, en derecho originario y en derecho derivado, que han servido de inspiración al legislador nacional a la hora de conformar nuestro Ordenamiento jurídico desde este prisma.

1. Igualdad en materia retributiva

Inicialmente, el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el terreno de las relaciones de trabajo se identificaba con igualdad en materia retributiva y estaba ligado, como sucedía con la política social europea, a prevenir distorsiones en el funcionamiento (competencia) del mercado común¹.

¹ Más adelante la STJ 8 abril 1976, Asunto Defrenne (43/75), advertía que la igualdad en materia retributiva perseguía un doble objetivo. Económico, para evitar el “dumping salarial” que impida la libre competencia y, de progreso social, para la mejora constante de las condiciones de vida y empleo.



El artículo 119 del Tratado de Roma (TCEE) aborda por primera vez la regulación de este derecho al señalar que “cada Estado miembro garantizará (...), la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. Posteriormente², la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 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 femeninos³ planteaba un concepto más amplio de igualdad en materia retributiva del que destacan dos aspectos. Primero, que la Directiva 75/117/CEE ordena que el principio de igualdad de retribución implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo⁴. Y, segundo, en relación con el sistema de clasificación profesional, que “cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos”⁵. Esto significa que queda prohibida la

² La Resolución del Consejo, de 21 enero de 1974, relativa a un programa de acción social (DO C 013 de 12 febrero 1974) incluía el compromiso de crear una Directiva tendente a alcanzar la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribuciones de hombres y mujeres.

³ DO L 45 de 19 febrero 1975. Derogada por la Directiva 2006/54/CE (DO L 204 de 26 junio 2006).

⁴ Ya se contemplaba en el Convenio 100 OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951 cuyo artículo 1.b) afirma que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. El concepto de igualdad en trabajos de igual valor ha sido matizado por la jurisprudencia europea incluyendo también el trabajo de valor superior. Por ejemplo, STJ 4 febrero 1988, Asunto Mary Murphy (157/86), que declara que “(...), tiene que interpretarse en el sentido de comprender también -aparte la hipótesis de una retribución distinta por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor- el caso de un trabajador que se funda en dicha disposición para conseguir la misma retribución por cuanto realiza un trabajo de mayor valor que el de la persona con la que se establece una comparación”. También se ha legislado judicialmente acerca de la temporalidad de las acciones objeto de comparación. En tal sentido cabe recordar STJ 27 marzo 1980, Asunto Macarthys (129/79), que dicta que “(...) el criterio decisivo consiste en establecer si existe una diferencia de trato entre un trabajador masculino y un trabajador femenino (...) no se puede restringir, por (...) una exigencia de simultaneidad (...)”.

⁵ Entre los pronunciamientos judiciales más relevantes: STJ 1 julio 1986, Asunto Rummler (237/85); STJ 17 octubre 1989, Asunto Danfoss (109/88); STJ 31 mayo 1995, Asunto Royal Copenhagen (400/93) o STJ 18 mayo 2006, Asunto Cadmann (17/05), que coinciden en que el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una medida nacional que aunque esté formulada de manera neutra, como sucede con los elementos de valoración de los puestos de trabajo, perjudique a un porcentaje muy superior de mujeres



aplicación de ciertos complementos que deciden mayor retribución tales como responsabilidad, flexibilidad, formación o antigüedad que pueden perjudicar a las trabajadoras si se prueba que la remuneración media de las mujeres es inferior a la de los hombres.

2. Igualdad de trato

La Directiva 76/207/CEE⁶, amplía la noción de igualdad contenida en la Directiva anterior. Esta norma parte del principio de igualdad de trato que supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial, salvo que los Estados miembros excluyan del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades profesionales para las cuales el sexo constituya una condición determinante debido a la naturaleza de las mismas o a las condiciones de su ejercicio.

Esta Directiva supera la idea de igualdad asociada a la igualdad en materia retributiva para apuntar que el principio de igualdad de trato afecta al acceso al empleo (incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional), a la formación y a la promoción profesionales (incluido el acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclado profesionales), y a las condiciones de trabajo (incluidas las condiciones de despido, que deberán ser las mismas para los hombres y para las mujeres)⁷. Y, además, reconoce las acciones positivas en materia de igualdad al precisar

que de hombres, a menos que la medida esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

⁶ Directiva 76/207/CE del Consejo, de 9 febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39 de 14 febrero 1976). Modificada por Directiva 2002/73/CE (DO L 269 de 5 octubre 2002) y derogada por Directiva 2006/54/CE (DO L 204 de 26 junio 2006).

⁷ La STJ 21 mayo 1985, Asunto Comisión v. RFA (248/83), hace una interpretación amplia del término condiciones de trabajo indicando que la prohibición de discriminación afecta también a las ofertas de empleo. Y lo mismo sucede si se trata de terminación del contrato de trabajo, entre otros en la STJ 16 febrero 1981, Asunto Burton (19/81), que determina que el concepto despido incluye todo tipo de cese o terminación de la relación contractual sea cual sea su denominación, incluyendo la extinción por mutuo acuerdo. Además, la STJ 13 julio 1995, Asunto Meyers (116/94), considera condiciones de trabajo las ayudas familiares. Se trataba de una ayuda familiar consistente en la concesión de un complemento en favor de las familias que tiene por objetivo incentivar a las personas trabajadoras, pero insuficientemente remuneradas, a conservar su empleo (ya que de ello depende que mantengan o no dicha ayuda), y que se reconocía exclusivamente a las parejas; este régimen jurídico producía efectos perjudiciales respecto de



que “la presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres (...)”⁸.

Esta disposición se verá reformada por la Directiva 2002/73/CE⁹ de la que podemos destacar, por un lado, las definiciones de discriminación directa e indirecta¹⁰ y acoso, por otro, los derechos de la mujer tras la finalización del permiso de maternidad (a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia) y, tercero, que aclare en qué condiciones puede ser legítima una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, donde estipula que esto puede ocurrir si dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo¹¹.

las familias monoparentales y, dado que se pudo demostrar que la mayoría de las familias monoparentales se encuentran encabezadas por mujeres, se producía una discriminación indirecta fundada en el género.

⁸ En contra la STJ 17 octubre 1995, Asunto Kalanke (450/93). Y a favor, entre otras, STJ 11 noviembre 1997, Asunto Marschall (409/95); STJ 28 marzo 2000, Asunto Badeck (158/97); STJ 6 julio 2000, Asunto Abrahamsson (407/98) o STJ 19 marzo 2002, Asunto Lommers (476/99).

⁹ 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 (DO L 269 de 5 octubre 2002).

¹⁰ Las definiciones de discriminación directa e indirecta tienen su origen en los siguientes textos: Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19 julio 2000) y Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2 diciembre 2000).

¹¹ A favor de las diferencias STJ 15 mayo 1986, Asunto Johnston (222/84), que se refiere al porte de armas de fuego sólo por los agentes varones en el ejercicio de sus funciones policiales en Irlanda del Norte. Las mujeres policías no eran equipadas con armas de fuego ni recibían adiestramiento alguno en su manejo y estaban por lo tanto excluidas de estas funciones. Se consideraba que ellas corrían el riesgo de convertirse con más frecuencia en blanco de atentados, política motivada por las circunstancias particulares de Irlanda del Norte, caracterizadas por graves disturbios internos. El Tribunal admite en estas circunstancias particulares una excepción al principio de igualdad de trato por “(...) razones de seguridad pública”. En esta línea se encuentra la STJ 26 octubre 1999, Asunto Sirdar (273/97), según la cual “(...) las autoridades nacionales podían hacer uso de su margen de apreciación para reservar exclusivamente a los hombres el acceso a los Royal Marines por razón de las condiciones específicas de intervención en estas unidades de operaciones especiales”. En contra, la STJ 11 enero de 2000, Asunto Kreil (285/98), en la que “la exclusión total de las mujeres de cualquier empleo militar (electromecánica de armas) que implique el uso de armas, ni puede considerarse como una excepción justificada por la naturaleza específica de los empleos de que se trata o por las condiciones especiales de su ejercicio, ni está comprendida entre las diferencias de trato permitidas (...)”. O la STJ 1 febrero 2005, Asunto Comisión v. Austria (203/03), que llega a las mismas conclusiones sobre el trabajo en la minería.



3. Seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

La política social adquiere mayor protagonismo con el Tratado de Maastricht de 1992. Es la primera vez que el derecho originario se ocupa del derecho de igualdad de trato, aunque lo haga en el Anexo dedicado a política social¹², inaugurándose así una etapa legislativa muy prolífica, en especial para la normativa sobre el principio de igualdad en el marco de las relaciones de trabajo¹³.

De ahí surge la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 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 lactancia¹⁴, de la que conviene recordar estas cuestiones: las disposiciones que afectan a la evaluación de riesgos para evitar la exposición a agentes nocivos y las medidas que se refieren a la adaptación de condiciones de trabajo, al cambio de puesto de trabajo o a la suspensión de la relación laboral si las condiciones de trabajo son incompatibles con el estado de salud de la trabajadora. Unido a esto, aunque algunos de estos derechos ya estaban previstos, e incluso superados, en el derecho español, también debemos hablar de la prohibición de trabajo nocturno; de la fijación de un permiso de maternidad de catorce semanas; de los permisos para asistir a exámenes prenatales en caso de que tengan lugar durante el tiempo de trabajo; del mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo¹⁵ y de la prohibición de despedir a las trabajadoras

¹² El artículo 141 del Tratado de Amsterdam de 1999 incorpora los derechos recogidos en el Protocolo Anexo del Tratado de Maastricht, aunque a diferencia de la norma de 1992 los mismos figuran ahora en el articulado del Tratado y así se mantienen en el Tratado de Niza.

¹³ Junto a las disposiciones que veremos a continuación existen otras sobre seguridad social que también van a afectar al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se trata de: Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10 enero 1979); Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225 de 12 agosto 1986), modificada por Directiva 96/97/CE (DO L 46 de 17 febrero 1997) y Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359 de 19 diciembre 1986).

¹⁴ DO L 348 de 28 noviembre 1992. Modificada por Directiva 2007/30/CE (DO L 165 de 27 junio 2007).

¹⁵ Entre otras, en STJ 30 abril 1998, Asunto Thibault (136/95) y STJ 18 noviembre 2004, Asunto Sass (284/02), se reconoce el derecho de una trabajadora a beneficiarse de una promoción profesional basada en la antigüedad, computándole el tiempo que estuvo ausente por maternidad.



durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad¹⁶.

4. Permiso parental

La Directiva 96/34/CEE del Consejo, de 3 junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES¹⁷ tiene por objeto facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional y lograr un reparto de las responsabilidades entre mujeres y hombres. Para ello contempla dos tipos de permisos: el permiso parental y las ausencias por fuerza mayor. El permiso parental se configura como un derecho individual, de trabajadores y trabajadoras, por motivos de nacimiento o adopción de hijo o hija, para su cuidado, durante un mínimo de tres meses hasta una edad concreta que será como máximo de ocho años¹⁸. Y en cuanto a la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor se permite la misma por motivos familiares urgentes (enfermedades o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador o de la trabajadora).

5. La carga de la prueba

Otra norma de gran relevancia en este contexto es la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo¹⁹. Esta disposición tiene por objeto mejorar la eficacia de las medidas adoptadas por los Estados y facilitar la defensa de aquellas personas a las que se vulnera el derecho a la igualdad o sean discriminadas proponiendo, a tales efectos, una garantía de extraordinaria importancia que consiste en la inversión de la carga de la

¹⁶ Poner de relieve que tales garantías sólo operaban cuando la trabajadora hubiese comunicado su estado a la empresa. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha señalado que existe discriminación directa en materia de igualdad cuando el estado de embarazo de una trabajadora se toma en consideración para su no contratación. Entre ellas: STJ 8 noviembre 1990, Asunto Dekker (117/88); STJ 8 noviembre 1990, Asunto Hertz (179/88); STJ 5 mayo 1994, Asunto Habermann-Beltermann (421/92); STJ 14 julio 1994, Asunto Webb (32/93). Y, recientemente, STJ 6 marzo 2008, Asunto Mayr (340/07), que extiende la protección por despido a las trabajadoras en proceso de fecundación in vitro.

¹⁷ DO L 145 de 19 junio 1996. Modificada por Directiva 97/75 (DO L 10 de 16 enero 1998).

¹⁸ La STJ 22 octubre 2009, Asunto Meerts (116/08), resalta las garantías que rodean a quienes disfruten de dicho permiso parental en caso de extinción del contrato de trabajo: "(...) el Acuerdo marco sobre el permiso parental debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en caso de resolución unilateral por el empresario, (...) la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar".

¹⁹ DO L 14 de 20 enero 1998. Modificada por Directiva 98/52/CE (DO L 205 de 22 julio 1998). Derogada por Directiva 2006/54/CE (DO L 204 de 26 junio 2006).

prueba de manera que si existen indicios de discriminación el demandado, en este caso la empresa, debe probar la objetividad de su decisión²⁰.

6. Trabajo a tiempo parcial

También debemos dedicar unas líneas a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES²¹, que si bien no es expresamente una disposición de igualdad, afecta de manera indirecta a este principio al ser las mujeres las que generalmente realizan el trabajo a tiempo parcial. De esta Directiva subrayamos, de una parte, que proclame la intención de garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y, de otra, con respecto a las condiciones de empleo, que anuncie que no podrá tratarse a las personas empleadas a tiempo parcial de una manera menos favorable que a quienes estén a tiempo completo, excepto que se justifique un trato diferente por razones objetivas²².

7. La igualdad como derecho fundamental

En último término, el Tratado de Lisboa, que entraba en vigor el 1 de diciembre de 2009, considera el derecho de igualdad entre mujeres y hombres un derecho fundamental²³ al declarar su artículo 6 que “la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

²⁰ Entre las decisiones judiciales que se refieren a la carga de la prueba: STJ 27 octubre 1993 Asunto Enderby (127/92); STJ 26 junio 2001, Asunto Brunnhofer (381/99), STJ 22 abril 1997, Asunto Draehmphael (180/95), STJ 13 mayo 1986, Asunto Bilka (170/84); STJ 7 febrero 1991, Asunto Nimz (184/189) o STJ 27 junio 1990, Asunto Kowalska (33/89).

²¹ DO L 014 de 20 enero 1998. Modificada por Directiva 98/23/CEE (DO L 131 de 5 mayo 1998).

²² El trabajo a tiempo parcial ha dado lugar a una extensa jurisprudencia que examina la existencia de discriminaciones indirectas en los supuestos de trabajo a tiempo parcial. Estas son algunas de las más destacadas relacionadas, además, con igualdad en materia retributiva: STJ 13 mayo 1986, Asunto Bilka (170/84), exclusión de un sistema de mejora de pensiones de la Seguridad Social; STJ 13 julio 1989, Asunto Rinner-Khün (171/88), mantenimiento de la totalidad del salario en caso de incapacidad temporal; STJ 27 junio 1990, Asunto Kowalska (33/89), indemnización por terminación de la relación laboral; STJ 6 febrero 1996, Asunto Lewark (278/93), compensación económica por participación en cursos de formación profesional; STJ 9 septiembre 1999, Asunto Krüger (281/97), percepción de una prima especial; STJ 6 diciembre 2007, Asunto Voss (300/06), las horas extraordinarias se compensan con una cantidad inferior.

²³ El principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación por razón de género como propio y verdadero derecho fundamental comunitario en: STJ 8 abril 1976, Asunto Defrenne (43/75); STJ de 20 marzo 1984, Asuntos Razzouk (75/82) y Beydoun (117/82); STJ de 15 mayo 1986, Asunto Jhonston (222/84) o STJ 24 junio 1986, Asunto Drake (150/85).



Europea (...), que tendrán el mismo valor que los Tratados”, pues dicha Carta menciona explícitamente el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en materia laboral. Nos referimos a su artículo 23 según el cual “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, precepto que, además, proclama que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. Y también al artículo 33.2 de la Carta que especifica que “con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, 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”.



EL PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (2006-2010). VALORACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS.

Raquel Gómez Merayo. Adjunta a la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.

El 2010 se perfila como un año fundamental en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, ello es debido a diferentes situaciones. Así en este año la Comisión Europea tiene que renovar su compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres adoptando una estrategia de igualdad de género que sustituya al Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. También se actualizará la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el Empleo, siendo muy importante que la igualdad entre mujeres y hombres quede consolidada en la Estrategia de la Unión Europa para el 2020.

El año 2010 es el Año Europeo dedicado a combatir la pobreza y la exclusión social, lo que pone de manifiesto la necesidad de crear medidas eficaces que impidan la exclusión de grupos vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres por su situación en el mercado laboral.

Además en este año se celebra el decimoquinto aniversario de la plataforma de Acción de Pekín, lo que supone evaluar el progreso logrado en los distintos ámbitos de acción.

El Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

El Plan de trabajo tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Supone la continuación de la Estrategia marco 2001-2005, haciendo balance de la misma, aumentando sus actividades y planteando otras nuevas. En el Plan de Trabajo la Comisión anunció las acciones que tenía previsto llevar a cabo en seis ámbitos políticos: la misma independencia económica para las mujeres que para



los hombres; conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres

Hace referencia a las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres, las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a financiación y formación, la existencia de riesgo de pobreza debido a la actividad laboral interrumpida. La investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad están más centradas en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos. Un último aspecto al que hace referencia este ámbito es combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

2. Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar

El hecho de que muchas más mujeres utilicen acuerdos laborales flexibles tiene consecuencias negativas para la posición de éstas en su puesto de trabajo y en su independencia económica, a esto hay que unir que pocos hombres disfrutaban de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial.

3. Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones

La subrepresentación persistente de las mujeres en la sociedad civil, en la vida política y en el alto funcionariado de la administración pública constituye un déficit democrático. Una participación equilibrada puede contribuir a crear una cultura de trabajo más productiva e innovadora.

4. Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos

Determinadas prácticas, como la mutilación genital femenina, los matrimonios precoces o forzados son violaciones del derecho fundamental a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y emocional.



5. Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad

En la educación y la cultura debería animarse a las jóvenes a orientarse hacia estudios no tradicionales, tratando de evitar que las mujeres se hallen en las profesiones menos valoradas y remuneradas.

En el mercado laboral las mujeres todavía deben enfrentarse a la segregación horizontal y vertical, además de seguir empleadas en sectores menos valorados, y por lo general ocupan los escalones más bajos de la jerarquía.

6. Promover la igualdad de género fuera de la UE

Para la promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo cabe distinguir entre, por una parte, los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales, y, por otra, los demás países, que en su caso participen en la política europea de vecindad. Los primeros deben transponer el acervo comunitario. Sin embargo, en lo que respecta a los segundos, la UE trata de promover principios reconocidos internacionalmente, como la Declaración del Milenio para el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing. Además, en el «Consenso Europeo sobre el Desarrollo» la UE ha ratificado que la igualdad de género es uno de los cinco principios fundamentales de la política de desarrollo. La nueva estrategia de la UE para África también incluye este aspecto.

Principales avances.

En el último decenio la tasa de empleo femenino ha experimentado un incremento de 7,1 puntos porcentuales, alcanzando en 2008 un 59,1%, una cifra cercana al objetivo de 60% para 2010 establecido en la agenda de Lisboa, aunque este porcentaje varía entre Estados miembros. La crisis económica ha interrumpido esta tendencia positiva al golpear, en un primer momento, duramente los sectores de industria y construcción de predominio masculino, extendiéndose posteriormente a otros sectores con presencia más equilibrada entre mujeres y hombres, no obstante en una docena de Estados miembros el desempleo femenino continúa siendo superior al masculino.

Se hace necesario considerar los retos a largo plazo relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Aún cuando el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años, siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados, peor remunerados y ocupando puestos de



menor responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad. En 2008 el 31,1% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, en relación con el 7,9% de los hombres. Las mujeres con niños a cargo trabajan menos (-11,5%) que las mujeres sin hijos a cargo, en tanto que los hombres con niños a cargo trabajan más (6,8%) que los que no los tienen. Esta situación está relacionada con el papel tradicional de mujeres y hombres y la falta de servicios de guardería. El cuidado de personas dependientes también influye en la posibilidad que tienen hombres y mujeres de permanecer en el mercado laboral, situación agravada por el envejecimiento de la población. La ausencia de medidas adecuadas para conciliar el empleo y la vida privada también puede influir en la decisión de mujeres y hombres de no tener descendencia o de tener menos hijos. Los países en los que las condiciones en materia de atención a la infancia, permisos parenterales y sistemas de trabajo flexible son favorables, la tasa de empleo de las mujeres y el índice de natalidad son más elevados.

El poder económico y político sigue firmemente en manos de hombres, aún cuando en las elecciones la Parlamento Europeo el porcentaje de mujeres aumentó del 31% al 35%; en el sector económico las cifras son menos positivas, sólo uno de cada diez miembros de los consejos de administración de las empresas europeas de primer orden, y un 3% entre los directores de estos consejos son mujeres.

Retos y orientaciones estratégicas.

La igualdad entre hombres y mujeres es una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social. La rentabilidad de la inversión en políticas de igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, la contribución de las mujeres al PIB, los ingresos fiscales y unos índices de natalidad sostenibles; por tanto las políticas de igualdad entre hombres y mujeres se deben considerar como una inversión a largo plazo, no como un coste a corto plazo.

Una política eficaz en materia de igualdad entre mujeres y hombres que apoye la recuperación y cree una economía más fuerte para el futuro, debe considerarse como parte de la solución a la actual crisis. Se ha demostrado que la inversión en medidas para el empleo y la independencia económica de las mujeres, así como en medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada tanto de las mujeres como de los hombres, resulta rentable en términos de desarrollo social y económico.



Valoración y propuestas del Comité Asesor sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El Plan de Trabajo supuso una oportunidad para crear un marco basado en objetivos comunes para el progreso hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta el contexto presente y, con el objetivo de progresar hacia la igualdad de facto entre mujeres y hombres en la próxima década, la estrategia futura tendrá que ser integral y abordar los siguientes apartados:

I.- Desafíos en curso.

II.- Nuevos retos.

III.- Transversalidades

Para hacer frente a estos desafíos y hacer un futuro más operativo y eficaz será esencial aumentar la sensibilización y participación activa de los interesados en todos los niveles: la Comisión Europea, y demás instituciones de la UE, los Estados Miembros, los Parlamentos nacionales, interlocutores sociales, ONG's y la sociedad civil.

I.- Desafíos en curso

En los retos pendientes, el comité asesor establece diferentes retos a asumir para cada uno de los seis ámbitos políticos del Plan de Trabajo:

1.- Recomendaciones en relación con el logro de la independencia económica para las mujeres y los hombres:

.- Renovación del compromiso de crear más y mejores empleos en la Estrategia post-Lisboa.

.- Fijar la atención en la calidad y sostenibilidad del empleo de las mujeres, su situación en el mercado laboral y apoyo firme del desglose de todas las formas de segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, a fin de aprovechar plenamente la formación, habilidades y talentos de las mujeres.

.- Garantizar que los datos estadísticos respecto de la brecha salarial de género, sean uniformes entre los Estados miembros, pudiendo canalizarse mediante el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

.- Alentar a los Estados miembros a fijar objetivos y plazos para el cierre de la brecha salarial de género y a garantizar que sus sistemas nacionales de control para los contratos de trabajo y entornos de trabajo cumplen con el principio de igualdad de



trato en los sectores público y privado, tanto a jornada completa como en las ocupaciones a tiempo parcial.

.- Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres y la independencia económica a través de medidas que fomenten un ambiente positivo que podría incluir la prestación de una adecuada formación profesional y reciclaje, la creación de redes de organización y asesoramiento, promoción de buenas prácticas, incentivos financieros y el acceso al crédito que conduce a la consolidación de estas empresas.

.- Mejorar la protección de las mujeres y los hombres trabajadores a través de garantizar la igualdad de acceso a los sistemas de protección social.

2. Mejorar la conciliación de trabajo, vida privada y familiar

En esta línea el comité recomienda que el nuevo plan de trabajo se concentre en el fortalecimiento de las medidas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar la vida profesional, la vida privada y familiar en un enfoque de ciclo vital.

3. Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones

La Comisión Europea y los Estados miembros deben adoptar medidas concretas para garantizar una representación igual de mujeres y hombres en la toma de decisiones, tanto económicas como políticas.

4. Erradicar todas las formas de violencia de género y la trata de seres humanos

Se recomienda que el nuevo plan de trabajo incluya una mayor contribución para la identificación y definición de criterios comunes para hacer frente a la violencia de género y la trata de seres humanos.

5. Lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la educación y las habilidades

Se recomienda que el nuevo plan de trabajo apoye la aplicación y desarrollo de la educación no sexista, potenciar la eliminación de estereotipos de género tradicionales y la lucha contra los prejuicios y la discriminación de género.

6. Promover la igualdad de género fuera de la Unión Europea

Reforzar en el nuevo plan de trabajo la aplicación y el seguimiento de la Estrategia de la UE sobre igualdad de género en la cooperación al desarrollo, garantizando el



seguimiento de la aplicación de las Conclusiones del Consejo de 2007 sobre igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la cooperación al desarrollo.

II.- Nuevos retos

En este apartado el comité asesor plantea tres líneas de trabajo:

Abordar la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del medio ambiente y la sostenibilidad:

El Plan de trabajo futuro debe garantizar que las políticas de igualdad de género se integren en todas las políticas de desarrollo sostenible a nivel local y regional y que la perspectiva de género se considere como un principio y un instrumento para la buena gobernanza.

Abordar el impacto diferencial de la crisis económica y financiera sobre las mujeres y los hombres:

El nuevo plan de trabajo debe contribuir a la creación de un modelo de desarrollo económico sostenible, que corresponda a un modelo social basado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Abordar el diálogo intercultural, la integración, las políticas de inmigración y asilo desde una perspectiva de igualdad de género.

Promoción de la salud de mujeres y hombres: El Plan de Trabajo 2006-2010 incluía una pequeña sección de género y salud pero no se llevó a cabo una acción concreta. Por ello se plantea una serie de acciones destinadas a introducir y recomendar medidas específicas relacionadas con la salud, especialmente con la salud de las mujeres.

III.- Desafíos transversales

En este apartado el comité asesor aborda dos líneas de acción: la eliminación de los estereotipos de género en todos los sectores y la discriminación múltiple.

Para lograr estos objetivos se parte por instar a que el nuevo plan de trabajo se centre en la lucha contra los estereotipos de género en los ámbitos educativos, de formación y en el mundo de la comunicación.

En cuanto a la discriminación múltiple establece la necesidad de garantizar que la perspectiva de género esté plenamente en vigor en la legislación y políticas europeas,



con el fin de apoyar y promover el derecho de cada individuo a alcanzar su pleno potencial.

La valoración de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ante el Plan de Trabajo sobre Igualdad. 2006-10

La CES considera que el Plan de Trabajo 2006-2010 es un instrumento importante para apoyar y promover un compromiso político común en la igualdad entre mujeres y hombres. Este instrumento ha ayudado a fortalecer la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y puso de relieve la política de igualdad entre hombres y mujeres en diferentes niveles, a nivel europeo, nacional y local, en el empleo, la educación y la sociedad en general.

Sin embargo, los objetivos del Plan de Trabajo 2006 están lejos de ser alcanzados. El potencial del plan no se ha materializado lo suficiente, en parte debido a la falta de instrumentos eficaces para vigilar y evaluar los progresos conseguidos. La CES considera que un compromiso renovado y más eficaz en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel europeo es de fundamental importancia. Por ello, la nueva estrategia para promover la igualdad entre hombres y mujeres debe tener como objetivo la lucha contra las desigualdades persistentes de manera eficaz, a través de un cambio estructural inevitable.

Desde la perspectiva de la CES, las seis áreas prioritarias identificadas en la hoja de ruta siguen siendo importantes. A pesar de la labor realizada en el marco del Plan de Trabajo 2006-2010, la CES expresa su preocupación por la falta de progresos en cada área: la persistencia de importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres, la segregación ocupacional, la falta de representación en la toma de decisiones y el desequilibrio entre trabajo y vida privada. Estas prioridades no deben ser consideradas como objetivos separados, sino que deben ser integrados en un diseño coherente. Es necesario continuar el trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Europa.

Las líneas a desarrollar en el siguiente Plan de trabajo se concentran en los siguientes puntos:

- 1.- Un mayor compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, incluidas las nuevas propuestas legislativas.



2.- Estrategias a largo plazo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en virtud de la nueva estrategia en el post-Lisboa.

3.- Medidas concretas que figuran en los programas de recuperación para luchar contra los efectos nocivos de la crisis económica y financiera sobre la igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo una inversión (también) en los sectores de predominio de las mujeres y en el sector de servicio público.

4.- Propuestas para la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, incluida la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, la segregación ocupacional de las mujeres, horizontal y vertical, y el trabajo precario, incluido el trabajo doméstico.

5.- Las seis áreas de prioridad deben ser mantenidas, pero deben abordarse nuevos retos:

- Adopción de un sistema para la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres;
- Mejora de las condiciones de trabajo para los trabajadores domésticos y los trabajadores empleados en servicios domésticos;
- Una directiva europea que establezca un derecho mínimo a la licencia de paternidad.
- Nuevos indicadores para medir la evolución de los servicios protección y cuidado;
- Un nuevo objetivo cuantitativo sobre la asistencia y cuidados a personas mayores o dependientes;
- Acondicionar el tiempo de trabajo, para el equilibrio entre trabajo y vida privada y contra la tradición de las largas jornadas de trabajo.
- Una investigación comparativa sobre la calidad (o falta de calidad) del trabajo a tiempo parcial y propuestas para hacer del trabajo a tiempo parcial una opción real de trabajo de calidad.

6.- El reconocimiento del papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el diálogo social y negociación colectiva.

7.- La promoción por todos los medios posibles de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la lucha contra los estereotipos de género en el empleo y la sociedad en general.

8.- Medidas para prevenir y combatir todas las formas de acoso y violencia contra la mujer;

9.- Obligaciones y directrices para evaluar los efectos sobre la igualdad entre hombres y mujeres de todas las propuestas legislativas presentadas por las instituciones europeas.



10.- Combinar la integración de las acciones específicas de género, empezando con todas las medidas y políticas aplicadas para luchar contra la crisis económica y financiera.

¿Cuáles son las nuevas prioridades a considerar?

El nuevo plan de trabajo tendría que abordar, además los ámbitos de la pobreza y la exclusión social asociados a la promoción del empleo de calidad para las mujeres. La segregación en el empleo, los salarios bajos y empleos precarios, son características que afectan cada vez más a las trabajadoras en toda Europa. A largo plazo estas características tienen consecuencias negativas no sólo sobre los cambios demográficos, ya que pocas mujeres pueden permitirse el lujo de criar a los hijos, sino que también contribuyen a la feminización de la pobreza, incluyendo las personas mayores, pues muchas mujeres se ven privadas de derechos a una pensión adecuada.

De la misma forma se debe considerar la situación especial del trabajo doméstico en Europa y proponer medidas específicas para las personas empleadas en este sector. Es necesario revisar y promover las mejores prácticas en algunos Estados miembros sobre la manera de abordar la cuestión del trabajo doméstico de maneras innovadoras.

¿Cómo se puede hacer más eficaz la integración de las cuestiones de género y acciones específicas?

Es importante llevar a cabo una aplicación estricta del principio de *mainstreaming* de género en todas las políticas de las instituciones europeas y en la Dirección General de la Comisión. La CES considera que es esencial disponer de suficientes recursos financieros asignados al desarrollo dentro de las prioridades del nuevo plan de trabajo y es conveniente un presupuesto ad hoc.

También hay que prestar especial atención a la difusión de información sobre los logros y actividades en los programas, los resultados de estudios específicos o conclusiones de los acontecimientos. La Comisión Europea podría, por ejemplo, considerar la traducción de su sitio web sobre la igualdad en todos los idiomas de la UE para aumentar las actividades de sensibilización y materiales producidos en este ámbito.

El nuevo plan de trabajo debería mencionar claramente el trabajo de las instituciones europeas sobre la nueva legislación en el ámbito de la igualdad. La CES apoya la revisión de la Directiva sobre igualdad de remuneración, la Directiva sobre el trabajo a

tiempo parcial y la adopción de nueva legislación sobre la protección de los trabajadores domésticos. La Comisión Europea debería realizar un estudio del impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres en todas las propuestas legislativas.

Sobre la cuestión de la mujer en la toma de decisiones es urgente una evaluación general de los diferentes sistemas sobre la base de las cuotas y hacer recomendaciones a nivel europeo. La Comisión Europea debería continuar su recopilación de datos cualitativos y cuantitativos sobre la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en diversos sectores y profesiones. Por último, es necesario desarrollar instrumentos adecuados para evaluar las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas y fortalecer el apoyo y la promoción de planes de igualdad en las empresas, incluso mediante el diálogo social.

Para la CES es necesario reforzar las sinergias entre la Comisión Europea, los Estados miembros y las acciones de los interlocutores sociales a nivel nacional y de la UE para comunicar mejor los objetivos del nuevo Plan de Trabajo. Las líneas que propone para ello son elevar a un primer plano el diálogo social y la negociación colectiva además de reforzar la coordinación entre los Estados miembros, instituciones europeas y agentes sociales.

El seguimiento y evaluación de los progresos en los objetivos fijados en el plan de trabajo siguiente es esencial para la aplicación efectiva de este nuevo instrumento. Las siguientes medidas pueden estar dirigidas a fomentar la vigilancia y la aplicación:

- Los planes de acción de los Estados miembros de la UE deberían incluir medidas específicas para la aplicación de los objetivos del nuevo plan de trabajo.
- Se deben prever sanciones en relación con la financiación concedida por el FSE contra los Estados miembros que no apliquen las prioridades establecidas por el plan de trabajo.
- El informe de progreso anual de la Comisión sobre la igualdad entre hombres y mujeres debe incluir una sección específica sobre el plan.
- El nuevo Plan de Trabajo debe explicar claramente los programas de financiación que sean pertinentes para la aplicación de estos objetivos. También debería considerar el establecimiento de un programa especial para atender las prioridades de la hoja de ruta.



- Es necesario poner en marcha campañas públicas que hagan hincapié en el aspecto prioritario del diálogo social así como en el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la negociación colectiva.
- Por último el nuevo Instituto de Género debe ser capaz de asumir un papel importante y específico en el seguimiento y evaluación de los progresos en la aplicación de la hoja de ruta que viene.

CONCLUSIONES

Hubiera sido cuanto menos deseable que la Presidencia de turno de la UE hubiera concretado un elenco de medidas directas y concretas para dar contenido específico a tan importante propósito, a fin de llenar de contenido básico tan ambicioso objetivo.

Ante el balance realizado por el Comité Asesor y por la CES se hace patente la importancia que tiene un compromiso renovado y más eficaz en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel europeo.

Europa debe cambiar su política para abandonar definitivamente un modelo obsoleto que relega a las mujeres a un papel de épocas pasadas, y que contribuye a una fuerte división del trabajo entre los sexos, la persistencia de diferencias salariales, el tiempo de trabajo y, por último, la dependencia económica. Es necesario promover el cambio de las estructuras de empleo que permitan conciliar el trabajo, las obligaciones familiares y el deber de cuidado.

Para cumplir con las características demográficas y los retos socio-económicos que afronta Europa es urgente desarrollar un conjunto de políticas y medidas coherentes a largo plazo, reconociendo el papel vital de las mujeres en una Europa sostenible. Por ello es importante luchar por la igualdad de trato y de remuneración entre hombres y mujeres, por una revalorización del tiempo de trabajo, la eliminación de puestos de trabajo precarios, mejor protección social y de un plan de pensiones que reconozca el trabajo de las mujeres. También se debe afrontar el reto de conciliar la vida privada y profesional, y las obligaciones de custodia y el cuidado tanto para los hombres como para las mujeres.



Existen en la Unión Europea y sus 27 Estados miembros ejemplos de especial interés que muestran que el aumento de la tasa de empleo de las mujeres, junto con el aumento de las inversiones en infraestructura y atención de la salud y las oportunidades de permisos pagados para hombres y mujeres van acompañados de un aumento en las tasas de natalidad. Otros ejemplos muestran que la conversión de los servicios de trabajo doméstico no remunerado en servicios retribuidos puede aumentar el PIB de un país, o que el horario continuo en la jornada completa contribuye al aumento de la productividad (Escandinavia, Francia, Países Bajos).

Un área que muestra una incoherencia política persistente es la regulación del tiempo de trabajo. Recientemente el discurso público se centró en la necesidad económica de jornadas trabajo largas, situación que reafirma la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres, donde los hombres ostentan jornadas largas y las mujeres quedan relegadas al empleo a tiempo parcial, impidiendo el desarrollo de sus carreras profesionales. Estos regímenes de tiempo de trabajo no son innovadores.

Se debe avanzar hacia un concepto de flexibilidad al servicio de los trabajadores que conceda a los trabajadores de ambos sexos la oportunidad de participar en su tiempo de trabajo.

Las disposiciones relativas al permiso parental debe ser revisado y actualizado para garantizar un derecho mínimo armonizado en toda la Unión Europea y permitir a los Estados miembros avanzar en la misma dirección. Es evidente que los hombres y las mujeres se benefician de estas oportunidades siempre que vayan acompañados de ingresos garantizados y adecuados. Esta relación está claramente establecida en el acuerdo revisado por los interlocutores sociales europeos sobre el permiso parental, aunque las modalidades para su aplicación se deja a los Estados miembros.

Una de las formas de tratar la brecha salarial pasa necesariamente por un mayor control inspector administrativo y jurídico para evitar situaciones especialmente discriminatorias, como la economía sumergida o la minimización salarial que con demasiada frecuencia soportan las mujeres.

A modo de conclusión es posible reseñar que, con la idea de lograr conseguir los objetivos señalados, sería razonable diseñar e implantar una acción decidida para hacer



efectivo un incremento de la población activa femenina, desde una perspectiva global, que favoreciera una equiparación de los porcentajes de activos entre mujeres y hombres, como síntoma del avance social y cultural necesario.



LA ESTRATEGIA DE LISBOA Y EL EMPLEO DESDE UNA PERSPECTIVA EUROPEA DE GÉNERO

Ramón Baeza Sanjuán. Director de Estudios Europeos e Internacionales.
Fundación Primero de Mayo

El Consejo Europeo reunido en Lisboa en marzo de 2000 formuló el objetivo estratégico de que la Unión Europea se convirtiera en el plazo máximo de una década en *“la economía mundial más competitiva y dinámica, basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social”*²⁴. Asimismo, manifestó la voluntad de incrementar la productividad y la competitividad europeas en el contexto de la globalización, respetando el modelo social vigente. Tras estas solemnes declaraciones se escondían dos grandes temores de los dirigentes europeos: la pérdida de competitividad frente a Estados Unidos y Japón –provocada en gran medida por una creciente brecha tecnológica- y las posibles consecuencias de los cambios demográficos que experimentaban la práctica totalidad de los Estados miembros.

Para la consecución de tales objetivos, la Estrategia de Lisboa pretendió dotar de coherencia a un conjunto de políticas que hasta ese momento permanecían en gran medida inconexas. Así persiguió constituirse en el marco general que agrupara la Estrategia Europea de Empleo (Estrategia de Luxemburgo), la Agenda Social establecida en la Cumbre de Niza (protección social, lucha contra la exclusión social, igualdad de oportunidades...), y la Estrategia de Goteborg (temas medioambientales y de desarrollo sostenible). En 2004 el Informe Kok III²⁵, de evaluación intermedia, puso de relieve los decepcionantes resultados cosechados hasta el momento, optando por la reorientación de la Estrategia. El Consejo y la Comisión –junto con los Estados miembros- acordaron situar las prioridades futuras en el empleo y en el desarrollo sostenible, comenzando a adjetivarse la Estrategia de Lisboa como estrategia para el crecimiento y el empleo. Se adoptó un calendario 2005-2008 (revisado para el 2008-

²⁴ <http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/ConsejoEuropeoLisboa.htm>

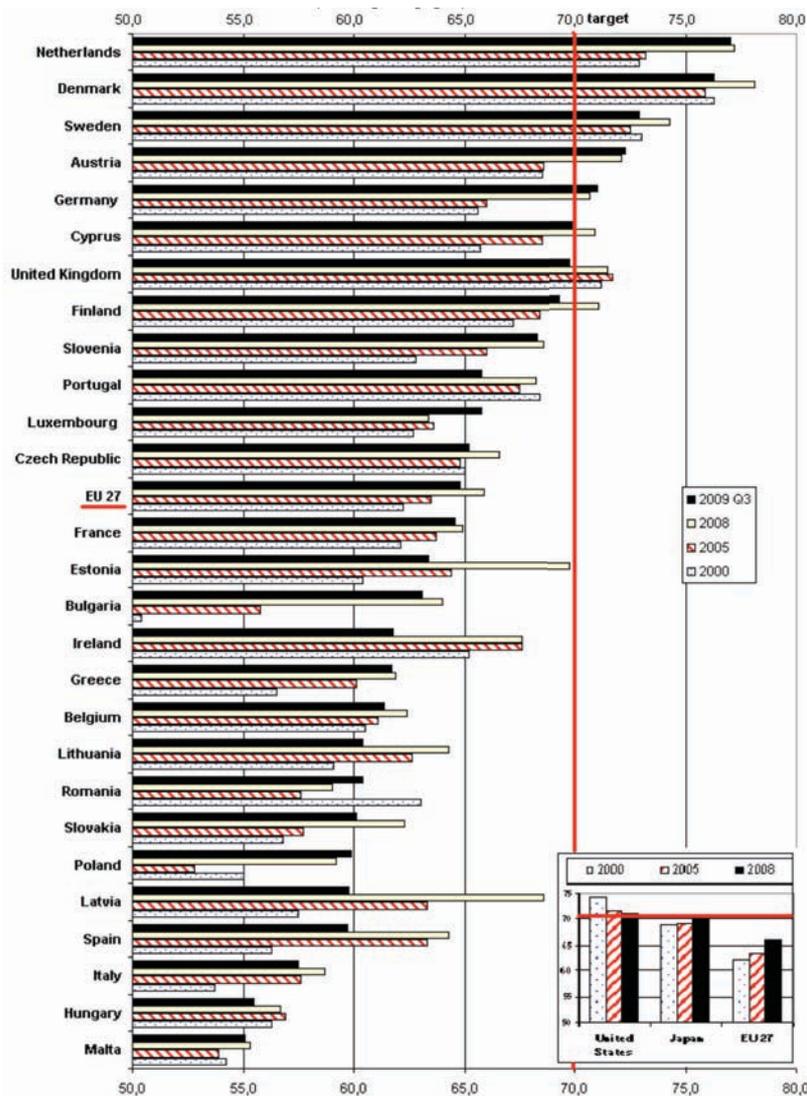
²⁵ <http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/1D896EAE-B43B-494F-956B-352C2EF6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>. Entre el reducido « grupo de sabios » que redactó este informe se encontraba Antonio Guetierrez Vegara.

2010) y unas “directrices integradas”, compuestas por las orientaciones generales de políticas económicas y por las orientaciones para el empleo que cada país debería adaptar a su propia situación.

La Estrategia de Lisboa y el Empleo

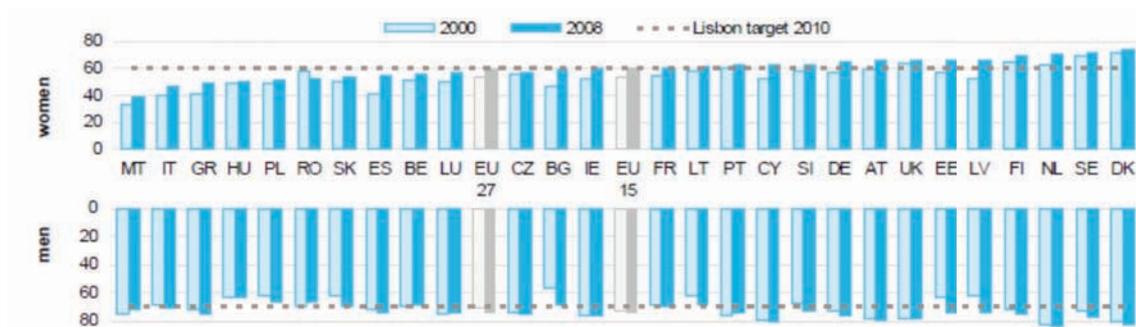
El empleo estuvo desde un primer momento entre las preocupaciones centrales de la Estrategia de Lisboa. Uno de los principales desafíos que afrontó fué responder al porqué con el mismo crecimiento económico, la Unión Europea creaba menos empleo y mantenía

Tasa de empleo en la Unión Europea (15-64 años)



mayores porcentajes de paro que sus principales competidores. Con el propósito de revertir esta situación, la creación de empleo se dotó de indicadores cuantitativos que debían alcanzarse como máximo en 2010. Entre ellos destacaremos el incremento de la tasa de población empleada hasta el 70%, que la tasa de empleo femenina alcanzara el 60% y la correspondiente a personas entre 55 y 64 años llegara al 50%. A continuación haremos una primera evaluación de los resultados de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo con los datos disponibles hasta el primer semestre de 2008. En todo caso, cuando haya posibilidad de evaluar el periodo completo 2000-2010, no podrán dejar de tenerse en cuenta los efectos de la vigente crisis, con caídas del PIB sin apenas precedentes y con las finanzas públicas gravemente deterioradas.

Evolución del empleo por género (% de la población entre 15 y 64 años)



Tomados en conjunto los 27 Estados miembros –insistimos, con los datos disponibles hasta el segundo trimestre de 2008- la población empleada alcanzó un 66%. Tres millones y medio de personas se incorporaron al mercado de trabajo en el lapso de tiempo de referencia. A su vez, el desempleo descendió sensiblemente hasta un 6'8%. A pesar de esta positiva evolución aunque no se hubiera producido la crisis actual, es bastante improbable que en 2010 se hubieran alcanzado los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa.

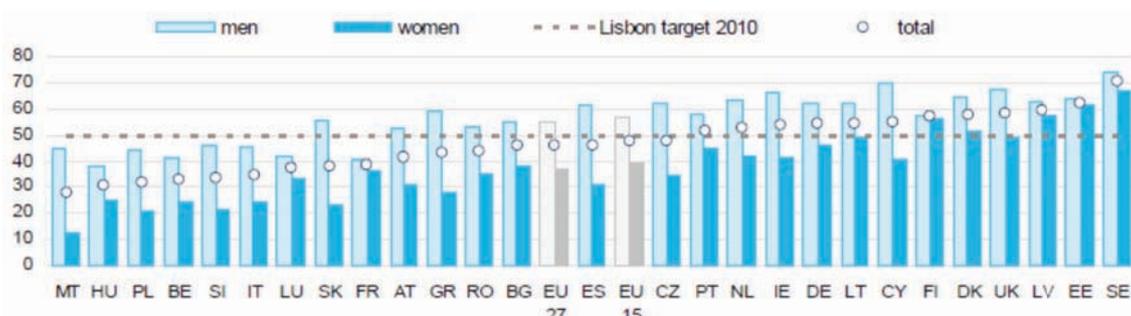
Parece innecesario señalar que estas cifras globales para el conjunto de la Unión Europea esconden realidades nacionales muy diferentes. Mientras en 2008 ocho Estados miembros ya habían sobrepasado el objetivo de una tasa de actividad del 70%, otros cuatro no llegaban al 60%. La diferencia entre el país con mejores indicadores (Dinamarca) y el peor (Malta) superaba los 23 puntos porcentuales.

Las tasas de paro también eran muy diferentes entre los distintos Estados miembros, oscilando entre los seis países que no alcanzaban el 4% y dos –España y Eslovaquia– que superaban el 10%. Estas cifras no deben ocultarnos que en el seno de los propios países el paro no afectaba por igual a todos los colectivos, siendo especialmente duro con mujeres, jóvenes, trabajadores mayores o personas con baja formación académica.

La creación de empleo experimentada hasta 2008 ha tenido una significativa manifestación en contratos temporales, estacionales, suscritos por agencias de trabajo temporal o para la formación. La mayor parte de los Estados miembros han visto aumentar su porcentaje de contratos a tiempo parcial, tanto entre hombres como entre las mujeres. De forma aproximada, la contratación temporal ha crecido en la mitad de los Estados miembros mientras que en la otra mitad ha disminuido. La mayor disminución de la contratación temporal se experimentó en Rumanía, Bulgaria y las repúblicas bálticas. Sucedió lo contrario en Luxemburgo, Irlanda, Eslovenia, Países Bajos, Chipre o Portugal. Cuatro países –España, Portugal, Países Bajos y Polonia– presentaban tasas de temporalidad superiores al 18%.

Pero recordemos que la Estrategia de Lisboa no sólo se fijó como meta crear más empleos sino también que éstos fueran de calidad. Y a este respecto los resultados han sido aún más decepcionantes: una parte significativa del empleo creado se enmarca en lo que popularmente se denomina empleo precario: los trabajos a tiempo parcial se incrementaron en 2% y en 3% los contratos de duración determinada. De hecho, numerosos autores sostienen que los porcentajes de trabajo a jornada completa en sí mismos reflejan mejor la evolución del empleo que las cifras globales que incluyen los trabajos a tiempo parcial.

Porcentaje de trabajadores mayores de 55 años por género





Más allá de la modalidad de contratación, hacemos frente a una situación paradójica. Existe una percepción extendida de que los empleos son cada vez más precarios e inseguros. Por otra parte, los cambios del sistema productivo, con el descenso de la actividad industrial y el crecimiento del sector servicios, debería vincularse con una mejora de las condiciones de trabajo. El Instituto Sindical Europeo (ISE) ha intentado dar respuesta a este difícil dilema elaborando un índice de calidad del empleo (JQI) que permite la comparación de la situación de los 27 Estados miembros. Este índice se calcula sobre indicadores como salarios, voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial, equilibrio entre vida profesional y privada, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo o acceso a la formación²⁶.

El resultado de la aplicación de este índice nos ofrece datos contradictorios: muestra que la calidad del empleo se ha incrementado en determinados aspectos mientras en otros se ha deteriorado. En lo referido a salarios no se han producido modificaciones importantes (salvo la pérdida de poder de compra de los salarios en España o Portugal), constatándose un ligero incremento de los salarios reales. Por el contrario se ha incrementado el porcentaje de trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial no deseados. Como era previsible, los mejores resultados los han obtenido los países nórdicos y Países Bajos. Sin embargo sorprende una calificación que se intuye excesiva para el Reino Unido y demasiado baja para Alemania. Estos resultados han llevado a la conclusión de que es necesario ajustar ciertos índices, pudiendo suceder que se haya sobrevalorado el subíndice de formación a lo largo de toda la vida y minusvalorado el relativo a la participación y representación de los trabajadores.

Los objetivos de la Estrategia de Lisboa sobre el empleo desde una perspectiva de género

Desde hace décadas las instituciones comunitarias han expresado su voluntad de combatir las desigualdades de género, efectuando un especial hincapié en todo aquello relacionado con el empleo y condiciones de trabajo. Debe reconocerse, no obstante, que esta sensibilidad ha escondido –especialmente en sus inicios- la voluntad de que los diferentes niveles de protección entre Estados miembros no se utilizasen como una ventaja competitiva en el marco del mercado interior. Con independencia de estas consideraciones, anualmente la Comisión Europea presenta al Consejo Europeo de

²⁶ ETUI: *Benchmarking Working Europe* (2009)

Primavera un informe sobre la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres²⁷ – como derecho fundamental y principio común de la Unión Europea- que, junto con evaluaciones específicas de la Estrategia de Lisboa, nos permite disponer de un sugerente diagnóstico de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Evolución del trabajo a tiempo parcial por género (15-64 años)



Anteriormente señalamos que en el periodo 2000-2008 se produjo una significativa creación de empleo. El incremento del empleo en Europa fue mayoritariamente femenino y se estima que la incorporación de mujeres al mercado de trabajo contribuyó sensiblemente al crecimiento económico²⁸. De nuevo, resulta necesario subrayar que los datos generales esconden realidades particulares muy diferentes.

El incremento de la incorporación de mujeres al mercado de trabajo no impidió que la tasa de actividad masculina se mantuviese 14 puntos porcentuales superior a la femenina (18'2% en 1998), encontrándose Finlandia y Suecia entre los países con una menor brecha de género y, en el extremo contrario, Malta, Italia y Grecia.

El objetivo específico de que la población activa femenina alcanzase un 60% casi fue alcanzado en 2008 (59'1%). Todos los Estados miembros mejoraron este indicador salvo Rumanía, donde el empleo femenino disminuyó considerablemente. Los países que más empleo femenino crearon fueron España, Bulgaria, Chipre, Estonia y Lituania.

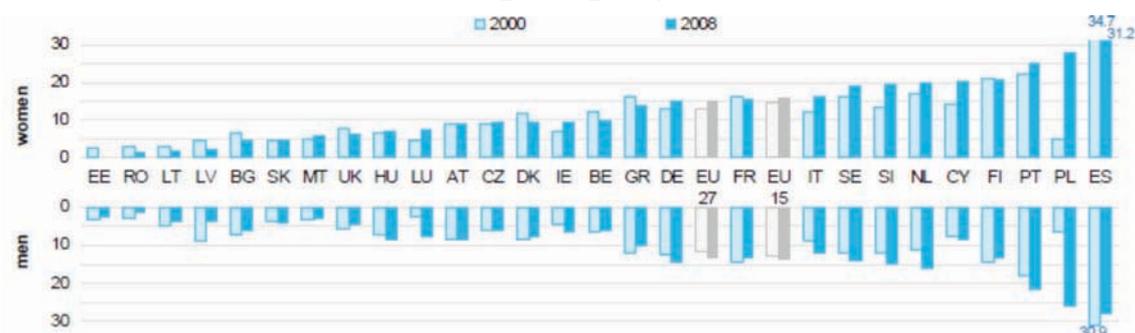
Con una tasa de empleo superior a un 70% encontramos a los países escandinavos y Países Bajos. En ellos encontramos una gran flexibilidad interna en las empresas y

²⁷ El último informe publicado puede consultarse en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:ES:PDF>

²⁸ OECD: *Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women*, Paris, OECD, 2008.

políticas públicas de apoyo a las familias con niños, especialmente en sus primeros años. Estas medidas permiten una más fácil conciliación de la vida profesional y familiar y favorecen el mantenimiento de altas cotas de actividad femenina. Pero estos datos también muestran que, incluso en esos países, son fundamentalmente las mujeres quienes se encargan del cuidado de los hijos.

Evolución de la contratación temporal por género (15-64 años)



De éstos cuatro países, Suecia, Dinamarca y Finlandia también ostentan los mejores indicadores de empleo femenino a tiempo completo. Países Bajos, por el contrario, presenta una de las mayores tasas de empleo femenino a tiempo parcial.

El incremento en la ocupación de los trabajadores de más de 55 años también ha tenido una componente marcadamente femenina. En algunos países –todos del centro y este de Europa- el empleo de mujeres casi se ha duplicado. No obstante, la diferencia existente entre mujeres y hombres es todavía significativa (55'1%-37%) y particularmente marcada en Malta, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia. Las menores desigualdades se encuentran en Finlandia, Estonia, Lituania y Suecia.

Señalábamos anteriormente que una parte importante del empleo creado hasta 2008 había sido femenino pero, también que estos empleos se han caracterizado por su baja calidad. Así, constatamos que en seis países más del 40% del empleo femenino es a tiempo parcial (75% en Países Bajos). Este tipo de contrato tiene mayor presencia en los países escandinavos y anglosajones –donde contribuyó a incentivar la entrada de mujeres al mercado de trabajo-, siendo más escasa entre los mediterráneos y de las últimas ampliaciones. Parece también pertinente señalar el distinto recurso al contrato a tiempo parcial en función del género. Entre los hombres, este tipo de contrato es utilizado mayoritariamente por jóvenes -que compatibilizan trabajo y estudio- o por

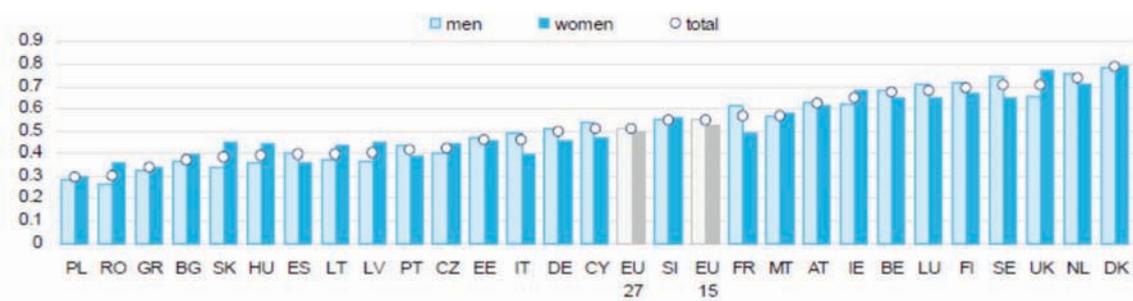
trabajadores mayores que recurren a fórmulas de jubilación parcial. Sin embargo, entre las mujeres el trabajo a tiempo parcial se vincula mayoritariamente al cuidado de hijos o familiares dependientes –generalmente padres. Es decir, la opción de un trabajo a tiempo parcial no está basada tanto en la libre elección como en las deficiencias de instituciones de protección social y en la pervivencia de los roles de género.

Las diferencias de género existentes en la contratación temporal son menos significativas: 15'1% para las mujeres frente a un 13'3% para los hombres. No obstante, en algunos países –Malta, Bélgica, Chipre o Finlandia- éstas son acusadas siendo Letonia y Lituania donde los indicadores se encuentran más polarizados.

Aplicando el índice de calidad del empleo anteriormente definido, se confirma no sólo el mantenimiento sino el ensanchamiento de la brecha de género en relación con los contratos atípicos.

El desempleo también tiene dimensión de género. En 21 de los 27 Estados miembros el desempleo es superior entre las mujeres que entre los hombres. El porcentaje de mujeres en paro en la UE era de un 7'3% frente al 6'4% de los hombres. Las mayores diferencias se encontraban en Grecia, Italia y Luxemburgo.

Índice de calidad del empleo (JQI): comparación por diferencias de género y país



Conclusión

Desde el nacimiento de la Estrategia de Lisboa, en 2000, hasta 2008 tanto la UE en su conjunto como la mayor parte de los Estados miembros experimentaron un crecimiento del empleo y una disminución del paro. No obstante, debe recordarse que estos resultados se produjeron en el marco de un largo ciclo de crecimiento económico

sostenido, que existen grandes disparidades nacionales y entre colectivos así como que una parte significativa del empleo creado es de baja calidad.

Refiriéndonos a la calidad del empleo, ésta ha mejorado en aspectos como salarios o carreras profesionales y empeorado en otros tan importantes como la aceptación obligada de contratos diferentes a los indefinidos a tiempo completo. Haciendo un cierto balance, la calidad del empleo no ha mejorado ni empeorado significativamente en el periodo de referencia. Más preocupante resulta constatar que aquellos países que partían de una buena situación han mejorado mientras que han empeorado los que presentaban desde un inicio indicadores más deficientes. Es decir, se han polarizado las diferencias de calidad en el empleo.

También resulta interesante comprobar que existe una aparente correlación entre indicadores cuantitativos y cualitativos, especialmente entre los exponentes extremos. Los países con mejor calidad en el empleo también son los que ostentan porcentajes mayores de población empleada y menor desempleo. Por el contrario, los países con escasa calidad en el empleo (con la excepción de Grecia) tienen tasas de ocupación inferiores al 60%. Estos datos parecen refutar el paradigma defendido desde ciertos ámbitos que contrapone la creación de empleo a la calidad de los empleos.

En ocho años de aplicación de la Estrategia de Lisboa se ha constatado una mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo aunque todavía la brecha respecto al empleo masculino sigue siendo considerable. Además se consolida el empleo femenino como empleo de peor calidad.

Los limitados –y decepcionantes- resultados cosechados por la Estrategia de Lisboa en su objetivo declarado de crear más y mejores empleos no deben ser achacados a su dimensión europea sino, por el contrario, a su escasa europeidad. En lo referido al empleo, la Estrategia ha sido poco más que una yuxtaposición de políticas nacionales, escasamente relacionadas a través del Método Abierto de Coordinación (MOC) y con indicadores discutibles.

La crisis económica parece haber afectado más gravemente a los hombres que a las mujeres. La mayor destrucción de empleo se ha producido en sectores tradicionalmente considerados masculinos, como la industria o la construcción. Por el contrario, la

mayor presencia de mujeres en el sector público o en empleos de baja calidad les hace más susceptibles de ser afectas por reducciones salariales. Además, los recortes presupuestarios acometidos por la práctica totalidad de administraciones de los Estados miembros amenazan con poner en peligro –al menos parcialmente- los programas de promoción de las políticas de igualdad.

En cualquier caso, entre las muchas reformas que deberán introducirse en la estrategia prevista para el periodo 2010-2020, las políticas de igualdad en lo referido al empleo deberán incrementar su alcance e intensidad.

Correlación entre el Índice de Calidad del Empleo (JQI) y porcentaje de empleo





15º ANIVERSARIO DE LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

M^a Jesús Vilches Arribas. Coordinadora del área Formación Sindical y Género.
Escuela Confederal de Formación Sindical “Juan Muñoz Zapico”.

Introducción

En 1995 en Beijing, China, miles de mujeres, a través de 1.200 ONG, participaron en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por Naciones Unidas y donde se adoptaron dos instrumentos, la Declaración y la Plataforma de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y La Paz.

La Plataforma tiene 12 áreas de actuación que son pobreza, educación, capacitación y formación, salud, violencia, conflictos armados, economía, toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y las niñas.

La Declaración recoge el compromiso político de los 189 gobiernos de todo el mundo que participaron en la Conferencia.

En esta Conferencia fue muy importante el papel jugado por la participación multitudinaria de mujeres a través del foro no gubernamental, se contabilizaron unas 30.000 asistentes.

En los años 2000, y 2005, en Nueva York se celebraron sendas Sesiones Especiales de la Asamblea General de Naciones Unidas. Dichos encuentros se denominaron Beijing + 5 y Beijing + 10. En este año (2010), y está prevista la celebración de Beijing + 15. Estos encuentros tienen por objetivo la evaluación y seguimiento de lo acordado en la IV Conferencia Mundial de 1995.

En los primeros días de febrero del año en curso, en Cádiz, se ha desarrollado el Foro Europeo de Mujeres Beijing + 15, organizado por el gobierno de España como país que ostenta en la actualidad la presidencia europea. En el encuentro han participado



gobiernos, asociaciones, sindicatos, personas expertas, que han hecho balance de lo conseguido por los 27 Estados miembros.

En este marco, se ha celebrado la II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder, (como es sabido la primera se celebró en Atenas en el año 1992) y en ella han participado mujeres que ocupan altos cargos institucionales en los países miembros de la Unión Europea. Como resultado de la misma ha sido aprobada una declaración.

Es necesario tener en cuenta que las conferencias Mundiales plantean compromisos para el mundo en su conjunto, con lo que eso supone de dificultades por las diferencias existentes, también es cierto que muchas de esas medidas en los países más desarrollados en políticas de igualdad no tienen demasiada efectividad (caso concreto el de la Unión Europea). No obstante se debe seguir apostando por su celebración, aunque sigan los intentos por parte de los detractores de los derechos de las mujeres en recortar éstos, un claro ejemplo se produjo en Beijing durante la celebración de la IV Conferencia cuando se unieron todos los radicalismos religiosos para impedir que los derechos de salud reproductiva salieran adelante. Es posible que de nuevo esos radicalismos vuelvan a retomar propuestas para el retroceso de las libertades de las mujeres, esperemos que esos intentos no fructifiquen y no produzcan un estancamiento en el proceso de evolución comenzado o incluso una marcha atrás en lo logrado hasta el momento, (por otro lado escaso).

Políticas puestas en marcha en estos 15 años por la UE ²⁹

Aún reconociendo que desde sus inicios, o al menos a partir de los 70, la UE ha sido una avanzadilla en cuanto a la igualdad de oportunidades entre los sexos, y que en este ámbito se han producido avances importantes en los años transcurridos desde Beijing, a la vista de la situación resulta evidente que estos no son suficientes.

En los últimos años, a las estructuras ya existentes para desarrollar las políticas de igualdad, como son La Comisión, El Consejo y El Tribunal de Justicia, se han sumado otras de nueva creación, como son el grupo de Comisarios sobre Derechos Fundamentales, el Grupo Interservicios sobre la Igualdad entre hombres y mujeres, la

²⁹ Extraído del informe de la presidencia sueca del consejo de la Unión Europea (Beijing +15)



Unidad Igualdad entre hombres y mujeres, la Unidad Igualdad y acción contra la discriminación. Este último organismo coordina una Red de organismos de igualdad.

En 2006 se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, organismo aún en construcción ya que no es hasta 2007 cuando se crea el Consejo de Administración y la directora asumió sus funciones en abril de 2009, por lo que dicho Instituto no se ha puesto en marcha.

Por último la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo es la que impulsa, define y hace seguimiento de la política de igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres.

A lo dicho hasta aquí hay que añadir la colaboración europea con la sociedad civil, a través de las ONG y de los interlocutores sociales.

También deberemos tener en cuenta los avances normativos; en los últimos años se ha ampliado el acervo comunitario en el ámbito de la igualdad entre los sexos, que se ha visto reforzado con la adopción de la directiva 2006/54, que refunde otras adoptadas anteriormente, que habían sido reformadas de acuerdo con la jurisprudencia del TJCE. El objetivo de esta Directiva es ordenar el panorama normativo, dotando de seguridad jurídica al acervo comunitario sobre el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En 2008 han sido adoptadas medidas en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar o privada, haciendo hincapié especialmente en el principio de “corresponsabilidad” y también se está tratando la modificación de la directiva sobre la protección de trabajadoras embarazadas.

Ha sido también aprobado por la Comisión europea un Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Este Plan de trabajo esboza seis áreas prioritarias de actuación comunitaria sobre la igualdad entre los sexos para el periodo 2006-2010: *Independencia económica para hombres y mujeres, conciliación de la vida privada y la actividad profesional, misma representación en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género, eliminación de*



estereotipos sexistas y promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

Para cada área, identifica objetivos y acciones prioritarias. Las prioridades esbozadas en el Plan de Trabajo de la Comisión están estrechamente vinculadas con las doce esferas de especial preocupación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Hay que añadir que el apoyo financiero con el que cuenta la aplicación del Plan saldrá del Programa Comunitario para el Empleo y la solidaridad Social (PROGRESS) 2007-2013.

Con respecto a la **transversalidad** en la estrategia europea de empleo los resultados siguen siendo desiguales. El Grupo de Expertos sobre Género, Inclusión Social y Empleo, realizó un análisis detallado sobre la transversalidad en las políticas de empleo en 2007, que muestra una limitada visibilidad de la perspectiva de género en los programas nacionales.

También se ha tenido en cuenta el principio de transversalidad al preparar las comunicaciones claves de la Comisión en el ámbito de la Flexiseguridad, el empleo juvenil, las nuevas cualificaciones para nuevos empleos y los retos demográficos.

En el área de la transversalidad en el proceso de inclusión social y protección social, se está trabajando para asegurar que el género no sea fuente de discriminaciones, se han podido constatar las diferencias existentes en muchos Estados miembros en cuanto a salarios entre hombres y mujeres, pensiones, asistencia sanitaria..., etc.

Así mismo se está trabajando por hacer efectiva la transversalidad en los Fondos Estructurales europeos, en las políticas de investigación, en la de relaciones exteriores, en la cooperación para el desarrollo, en la política de ayuda humanitaria..., etc.

La cuestión de las **estadísticas** avanza, desde 2005 se han hecho esfuerzos por mejorar la disponibilidad de estadísticas desagregadas por sexo a escala comunitaria.

En el informe de la Presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea se recogen una serie de compromisos adoptados por los Estados miembros en relación con las propuestas de la IV Conferencia de NN.UU. de Beijing, compromisos que van desde



medidas para el estudio de la pobreza de las mujeres, hasta incorporar la transversalidad de género en las políticas educativas y formativas a todos los niveles, pasando por tomar medidas para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas sanitarias.

Se está trabajando para que la base de datos de Eurostat incluya estadísticas fiables y comparables sobre distintos aspectos relacionados con la violencia contra las mujeres, con datos sobre el acoso sexual y la trata de mujeres.

Se procede a realizar recomendaciones a las empresas para que adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, para evitar los efectos negativos hacia las mujeres; se promueven campañas de sensibilización para animar a los Gobiernos, partidos políticos y agentes sociales para la aplicación de medidas eficaces que consigan aumentar la participación de las mujeres en el liderazgo, incluidos planes de formación; se realizan llamamientos desde el Consejo para que los Estados miembros mejoren y refuercen el desarrollo y utilización de la transversalidad, en especial en la elaboración de presupuestos sensibles al género; así mismo se están haciendo recomendaciones sobre la inclusión de derechos sexuales de las personas homosexuales, adopción de hijos por parejas del mismo sexo y libertad de decisión en materia reproductiva; en materia educativa se trata de adoptar orientaciones desde el Consejo para desarrollar políticas y programas dirigidos a centros educativos, docentes, estudiantes y padres y madres para eliminar los estereotipos sexistas y fomentar la igualdad entre los sexos, integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas para la infancia y la juventud; también se hace hincapié en el acceso a la asistencia sanitaria sexual y reproductiva y a la eliminación de todas las formas de violencia contra las niñas, incluidas su trata y las prácticas tradicionales dañinas.

Asignaturas pendientes

En el informe sueco se plasman toda una serie de “retos” de cara al futuro, siendo algunos de ellos:

El reforzar las políticas para que mujeres y hombres sean capaces de conciliar su vida laboral, familiar y privada, permitir que las mujeres puedan conseguir la independencia económica y abordar la diferencia de retribución entre los sexos, hacer especial mención a los factores subyacentes como la segregación sectorial y ocupacional, la



educación y la formación y los sistemas de retribución, desarrollar métodos preventivos para combatir la violencia de género y la trata de mujeres para la prostitución, garantizar el compromiso político y la financiación para investigar e informar sobre la salud sexual y reproductiva, garantizar el acceso en igualdad a la participación política, económica y social de las mujeres, y aplicar planes nacionales para fomentar la paridad de género en los procesos de toma de decisiones, conseguir la representación de mujeres de grupos minoritarios, asegurar que los organismos y estructuras responsables de la igualdad entre los sexos dispongan de los recursos humanos y económicos suficientes para realizar su labor de modo efectivo, asumir un fuerte compromiso político para garantizar la aplicación de las leyes, reforzar la aplicación de la transversalidad de género en los procesos legislativos y mejorar el dialogo y la cooperación entre los mecanismos nacionales, la sociedad civil y los interlocutores sociales.

Señala que la imperativa puesta en marcha desde la UE de la elaboración de indicadores para permitir medir los avances que se van produciendo es una decisión importante aunque inacabada. Por ello estima necesario avanzar en el desarrollo de estadísticas desglosadas por sexos, fiables y comparables que respalden los indicadores.

Notas finales

Desde 1957 en que seis países a través del Tratado de Roma consagraban el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, mucho ha llovido. En la actualidad los países miembros son veintisiete y el acervo comunitario referente a la igualdad y no discriminación ha avanzado de forma importante. No obstante, estos avances han sido desiguales, se han vivido verdaderas épocas doradas y otras de cierta parálisis, en mi opinión, ahora nos encontramos en la de parálisis. La II Cumbre de Mujeres en el Poder celebrada en Cádiz para evaluar las políticas europeas al respecto en relación con los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, ha concluido con una declaración que sigue en la línea de ahondar en los análisis pero que a la hora de las propuestas se queda en buenas intenciones:

- Trabajar para que los Estados miembros y las Instituciones de la UE aseguren una participación equilibrada de mujeres y hombres.



- Promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y de los cuidados.
- Insistir para que la igualdad de género sea una prioridad en las agendas políticas de los Estados miembros.
- Impulsar posibles cambios normativos que incorporen la transversalidad de género.
- Incorporar la dimensión de género en las respuestas frente a la crisis económica, financiera y de empleo.
- Prevenir y eliminar todo tipo de discriminación.

El repaso a las políticas europeas que en este mismo trabajo se hace, plantea con claridad que los avances han sido insuficientes, son muchas las asignaturas pendientes y algunas personas nos tememos que a pesar de lo que desde algunos discursos triunfalistas se dice, de no abordar un cambio real en el modelo económico mundial, la situación de crisis nos puede traer más retrocesos que avances. Los datos así lo confirman: las tasas de actividad femenina siguen siendo inferiores a las masculinas, el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino, la brecha salarial permanece pese a que todos los datos indican una mejor formación de las mujeres, lo que no se traduce en mejores empleos, las responsabilidades familiares siguen penalizando a las mujeres, sin que se perciban cambios en cuanto a la corresponsabilidad, la violencia hacia las mujeres está a la orden del día, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida pero en peores condiciones y muchas desembocando en la pobreza.

En cuanto a la participación equilibrada y el empoderamiento femenino, sólo tres de los veintisiete Estados miembros tienen más del 40% de los parlamentarios.

Como broche, se hace necesario incidir en que siguen manteniéndose los estereotipos de género en la educación y los medios de comunicación.

Últimamente se está generalizando cada vez más la idea de que la salida de la crisis pasa por la reducción de gasto social y por tanto, en limitar el Estado de Bienestar. Los efectos de esta tendencia de pensamiento en términos de género han sido descritos de forma reiterada: las mujeres serán una vez más las grandes perjudicadas de la destrucción del escaso Estado de bienestar español y sin duda se producirá un estancamiento (por no hablar de retroceso) de las políticas de igualdad que dejaran de ser prioritarias.



En Marzo en New York se va a producir el encuentro Beijing + 15, con el objetivo de evaluar lo realizado hasta ahora en el avance de las políticas de igualdad por parte de los casi 200 Estados que ratificaron la Plataforma de Acción de 1995. Con esta son tres las reuniones que desde 1995, fecha de realización de la IV Conferencia de Naciones Unidas se han celebrado y algunas personas nos preguntamos:

¿No parece que ya está bien de evaluar? ¿No sería preciso pasar al capítulo de propuestas?, y también ¿de establecer mecanismos para su cumplimiento? lógicamente para que esto ocurra debe haber una verdadera voluntad política así como un fuerte compromiso por parte de los Estados de todo el mundo.

Porque si el balance de la Unión Europea no nos satisface, la situación de una gran parte del resto del mundo es aún peor. Está produciéndose un verdadero retroceso en el capítulo de derechos humanos, a pesar de que Beijing acordó que los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos, se sigue con las mutilaciones genitales, con la violaciones como arma de guerra, con los feminicidios, con la falta total de libertad de las mujeres si a su lado no hay un hombre, con la usurpación de un derecho que como el de la salud sexual y reproductiva es fundamental para evitar numerosas muertes y/o enfermedades, con la máxima explotación laboral sin derechos, con el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual...

Dar respuestas a lo descrito hasta aquí, parece que necesite más de la celebración de una nueva Conferencia que de revisiones cada cinco años. Haber conseguido la convocatoria por Naciones Unidas de las cuatro conferencias mundiales habidas hasta ahora, se puede calificar de éxito, ya que se consiguió sacar del ámbito de las ONG de mujeres, temas, que debían ser puntos en la agenda de todos los Estados del mundo, pero junto a esto el incumplimiento de los acuerdos y ratificaciones ha estado siempre presente en todos los informes de seguimiento.

Ahora más que nunca hay que conseguir cambiar la frase que se ha hecho famosa en Cádiz: “son más pero cuentan menos”.

ANEXO. INDICADORES DE EMPLEO FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA

Datos extraídos del Hispabarómetro. Fundación 1 de Mayo.

Cuadro 1. Tasa de Actividad de Mujeres de 15 y más años en la Unión Europea (%
medias anuales).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
UE 27	47,9	48,0	48,4	48,5	49,2	49,7	50,0	50,4	50,6	0,1	0,1
UE 15	47,1	47,7	48,4	48,7	49,6	50,3	50,6	51,1	51,2	0,0	0,1
Alemania	49,3	49,4	49,7	49,4	51,9	52,5	53,0	53,4	53,6	0,2	-0,2
Austria	49,4	50,7	50,8	49,9	51,8	52,8	53,5	54,1	55,5	0,6	1,0
Bélgica	41,9	42,6	42,9	44,2	45,7	45,8	46,5	46,9	47,1	0,5	-0,6
Bulgaria	46,4	46,0	44,8	45,4	44,4	46,3	47,5	48,3	47,9	-0,2	-0,9
Chipre	51,8	52,4	53,9	53,5	53,3	54,4	55,8	55,8	56,4	0,0	1,0
Dinamarca	59,7	60,2	59,7	60,4	60,4	60,9	60,6	61,0	61,1	-0,2	0,0
Eslovaquia	52,9	52,4	52,7	52,6	51,3	50,7	50,6	51,0	50,5	0,5	-0,9
Eslovenia	51,1	51,9	50,2	52,8	52,9	53,3	53,3	53,5	54,6	1,1	0,1
España	39,6	41,5	43,1	44,5	45,9	47,4	48,4	49,9	51,0	0,0	1,1
Estonia	51,9	50,6	51,8	52,5	53,1	54,8	54,1	54,9	55,3	0,7	-0,5
Finlandia	58,5	58,7	58,3	57,8	56,8	57,1	57,4	57,4	56,9	-1,7	-0,7
Francia	48,9	49,1	50,6	50,6	50,9	51,1	51,5	51,8	52,3	0,0	0,6
Grecia	39,5	40,2	40,9	42,2	42,2	42,5	42,5	42,6	43,7	0,3	1,1
Hungría	41,1	41,4	42,4	42,2	43,1	43,4	43,1	42,9	43,1	0,3	-0,1
Irlanda	47,6	48,8	49,1	49,4	51,8	52,9	54,2	54,3	54,1	0,3	-1,1
Italia	36,2	36,8	37,3	38,2	37,9	38,1	38,0	38,7	37,7	-0,8	-0,7
Letonia	50,3	51,5	51,0	50,7	50,9	52,4	53,7	55,4	53,6	-2,1	-2,1
Lituania	53,6	52,6	55,0	51,7	51,2	50,9	51,2	51,4	53,5	0,4	1,1
Luxemburgo	42,4	43,5	43,7	45,4	46,3	49,4	50,4	48,1	49,7	0,2	1,9
Malta	29,6	31,0	30,8	28,6	30,6	29,7	31,4	32,7	33,3	0,3	-0,1
Países Bajos	55,1	55,9	56,5	56,9	57,4	58,0	59,3	59,9	60,3	0,0	0,2
Polonia	50,3	49,0	48,0	47,4	47,7	46,6	46,3	46,6	47,5	0,5	0,4
Portugal	53,5	54,1	54,9	54,6	55,6	55,8	56,3	56,2	55,9	0,1	-0,4
Reino Unido	54,1	54,6	54,6	55,0	55,4	55,9	55,7	56,0	56,5	0,5	0,3
República Checa	51,1	50,8	50,9	50,5	50,7	50,6	49,8	49,3	49,7	0,2	0,4
Rumania	57,1	51,3	49,1	48,7	46,9	47,8	47,5	46,8	48,1	0,8	-0,4
Suecia	58,6	58,7	58,9	58,6	59,1	67,9	68,3	68,3	59,7	-0,8	-0,7

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos de años 2009 se refieren al III trimestre.

Cuadro 2. Tasa de Empleo de Mujeres de 15 y más años en la Unión Europea (% , medias anuales).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09IIIT- 09IIT	Dif. 09IIIT- 08IIIT
UE 27	43,3	43,3	43,6	43,7	44,4	45,3	46,1	46,6	46,1	-0,1	-0,7
UE 15	43,1	43,6	44,1	44,3	45,2	46,0	46,7	47,2	46,6	-0,1	-0,7
Alemania	45,5	45,3	45,1	44,5	46,3	47,2	48,4	49,3	49,6	0,0	-0,2
Austria	47,3	48,4	48,6	47,3	49,0	50,1	50,8	51,9	52,7	0,2	0,4
Bélgica	39,0	39,3	39,5	40,6	41,3	41,6	42,6	43,3	43,0	-0,1	-0,7
Bulgaria	37,7	38,0	38,9	40,2	40,0	42,0	44,0	45,5	44,8	-0,3	-1,4
Chipre	48,8	50,3	51,4	50,6	49,8	51,4	53,2	53,5	53,3	-0,1	0,3
Dinamarca	56,8	57,6	56,3	57,1	57,2	58,2	58,1	58,7	57,7	-0,3	-1,0
Eslovaquia	43,1	42,5	43,6	42,3	42,5	43,2	44,2	45,4	43,8	-0,1	-2,3
Eslovenia	48,1	48,6	46,7	49,4	49,2	49,4	50,2	51,0	51,3	0,8	-0,9
España	33,6	34,8	36,3	37,7	40,3	41,9	43,1	43,4	41,7	0,0	-1,9
Estonia	45,1	46,3	46,4	47,9	49,3	51,7	52,0	52,0	48,6	-0,5	-4,1
Finlandia	52,2	52,7	52,5	51,7	51,9	52,5	53,2	53,6	52,7	-0,9	-1,3
Francia	43,7	44,3	45,8	45,3	46,0	46,2	47,2	47,7	47,4	-0,1	-0,2
Grecia	33,3	34,1	35,0	35,5	35,7	36,7	37,1	37,7	38,0	0,0	0,0
Hungría	39,1	39,3	40,1	39,8	39,9	40,0	39,8	39,4	38,8	0,0	-1,0
Irlanda	45,9	47,0	47,2	47,5	49,7	50,8	51,9	51,8	49,3	-0,2	-2,8
Italia	31,5	32,1	32,9	34,3	34,1	34,8	35,0	35,4	34,5	-0,6	-0,9
Letonia	44,5	45,5	45,5	45,5	46,5	49,2	50,7	51,6	45,3	-2,3	-6,6
Lituania	46,0	45,9	47,8	45,7	46,9	48,1	48,9	48,6	48,0	1,6	-1,3
Luxemburgo	41,5	41,9	41,6	42,2	43,7	46,3	48,0	45,2	47,1	-1,1	2,3
Malta	27,2	28,4	27,7	26,2	27,9	27,2	29,0	30,5	30,9	0,2	-0,6
Países Bajos	53,7	54,3	54,3	54,1	54,5	55,5	57,1	58,1	58,2	-0,1	-0,3
Polonia	40,2	38,9	38,4	38,0	38,6	39,6	41,5	42,9	43,4	0,3	0,0
Portugal	50,9	51,3	50,9	50,6	50,8	50,8	50,9	51,2	50,0	-0,5	-1,2
Reino Unido	51,9	52,3	52,4	52,7	53,0	53,1	52,9	53,2	52,7	0,3	-0,4
República Checa	46,2	46,4	46,0	45,6	45,7	46,1	46,4	46,6	45,5	-0,3	-1,0
Rumania	53,7	47,4	45,9	45,7	43,9	44,9	44,9	44,6	45,3	0,4	-1,0
Suecia	56,0	56,0	56,0	54,9	54,6	63,0	63,9	63,8	55,1	-0,1	-1,6

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

Cuadro 3. Mujeres Ocupadas de 15 y más años en la Unión Europea por sector de actividad (miles y % sector).

	UE-27	% Sector	UE-15	% Sector	España	% Sector
Agricultura, selvicultura y pesca	797,6	0,92%	538,0	0,8%	81,1	1,1%
Minería y extracción	103,0	0,12%	51,0	0,1%	2,7	0,0%
Ind. Manufacturera	9.814,3	11,37%	6.551,1	9,4%	573,5	8,0%
Electricidad y gas	367,5	0,43%	252,4	0,4%	16,3	0,2%
Prod. y distribución de agua	308,0	0,36%	203,6	0,3%	17,5	0,2%
Construcción	1.287,2	1,49%	1.036,2	1,5%	112,8	1,6%
Comercio y reparaciones	13.089,3	15,17%	10.126,0	14,5%	1.179,5	16,4%
Transporte y almacenamiento	2.399,2	2,78%	1.831,9	2,6%	163,6	2,3%
Hostelería	4.685,1	5,43%	3.914,4	5,6%	658,0	9,2%
Telecomunicaciones	1.780,0	2,06%	1.500,9	2,1%	155,1	2,2%
Actividades financieras y seguros	3.236,0	3,75%	2.695,1	3,8%	203,9	2,8%
Actividades inmobiliarias	709,2	0,82%	565,3	0,8%	29,7	0,4%
Act. profesionales, científicas y técnicas	3.877,6	4,49%	3.363,5	4,8%	302,2	4,2%
Actividades de servicios	3.701,6	4,29%	3.310,9	4,7%	475,4	6,6%
Adm. Pública, defensa y seg. Social	7.292,4	8,45%	5.960,3	8,5%	564,7	7,9%
Educación	10.516,8	12,19%	8.261,2	11,8%	684,6	9,5%
Act. Sanitarias y Serv. Sociales	15.994,5	18,53%	14.164,9	20,2%	1.002,8	13,9%
Act. Artísticas y de entretenimiento	1.356,4	1,57%	1.084,2	1,5%	124,7	1,7%
Otros act. de servicios	2.489,3	2,88%	2.220,0	3,2%	186,3	2,6%
Act. de los hogares que emplean personal doméstico	2.063,9	2,39%	2.015,6	2,9%	655,4	9,1%
Act. Organismos Extraterritoriales	73,9	0,09%	70,0	0,1%		
No consta	355,4	0,41%	345,9	0,5%		
Total	86.298,4	100,00%	70.062,6	100,0%	7.189,8	100,0%

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

Cuadro 4. Tasa de Temporalidad de las Mujeres en la Unión Europea (% , medias anuales).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
UE 27	13,3	13,3	13,4	13,9	14,5	15	15,2	14,9	14,6	0,3	-0,4
UE 15	14,6	14,4	14,2	14,5	15,1	15,6	15,7	15,4	15	0,3	-0,5
Alemania	12,7	12,2	12,3	12,2	13,8	14,1	14,5	14,6	14,7	0,3	0,4
Austria	9,4	7,4	6,8	8,6	8,8	8,9	9	9,1	9,9	1,3	0,2
Bélgica	12,1	10,3	11,3	11,6	11,4	10,9	10,8	10,2	9,8	-0,4	-1
Bulgaria	6,5	5,3	5,8	7,5	6,2	6,1	5,5	4,4	4,8	-0,1	-0,5
Chipre	14,8	12,7	17,1	18,2	19,5	19	19,2	19,9	20	-0,4	0,3
Dinamarca	11,2	10,5	11,3	10,6	11,3	10	10	9,1	9,9	-0,4	0,6
Eslovaquia	4,9	4,4	4,5	5,1	4,9	5,2	5,3	4,8	4,6	0,9	-1
Eslovenia	13,3	16,7	14,9	19,8	19,3	19,3	20,8	19,7	18,7	0,9	-1,4
España	34,4	35	34,6	34,8	35,7	36,7	33,1	31,4	27,9	0,9	-3,9
Estonia	2,4		1,9	2					2,9	1	
Finlandia	22	20,5	21,5	20,9	20	20	19,4	18,7	19	-1	-1,3
Francia	16,3	16	15,2	14,9	15,1	14,9	15,5	15,4	15,7	0,8	0
Grecia	16,1	13,9	13,5	14,5	14,3	13	13,1	13,7	14,6	0,5	0,1
Hungría	6,8	6,8	6,7	6	6,4	6	6,8	7	8,4	0,8	1,2
Irlanda	5,6	5,7	5,5	3,9	4,2	3,9	8,6	9,8	10	0,8	-0,4
Italia	11,5	12,1	11,8	14,9	14,7	15,8	15,9	15,6	14,6	-0,5	-0,9
Letonia	5,4	9,4	8,3	6,9	6,2	5,4	2,9	2	4	1,8	1,6
Lituania	4,4	4,8	4,9	3,5	3,6	2,7	2,3	1,9	2,4	0,7	0,5
Luxemburgo	5,3	4,7	4,2	5,8	5,8	6,6	7,6	6,6	9,2	0	3,5
Malta	6,3	5,6	5,1	5	6,1	5,8	7,7	5,7	7	0,7	0,3
Países Bajos	17,5	17	16,6	16,3	16,9	18	19,7	20	20,7	0,5	0,5
Polonia	11,4	14,6	17,4	21,3	24,7	26	27,9	27,7	26,6	0,3	-1,2
Portugal	21,8	23,2	22,3	21,1	20,4	21,7	23	24,1	23	-0,1	-0,9
Reino Unido	7,6	6,8	6,6	6,3	6,3	6,5	6,4	6	6,1	0,1	0,2
República Checa	9,2	9,5	10,7	11,3	9,8	10,1	10,2	9,8	10,3	0,1	0,3
Rumania	2,8	0,8	1,7	2,4	1,9	1,6	1,5	1,2	1	0	-0,2
Suecia	18,1	17,9	18	17,7	17,7	19,1	19,9	18,7	18,4	0,1	-1,5

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre. (Los datos de Lituania deben tomarse con precaución).

Cuadro 5. Tasa de Paro de las Mujeres de 15 y más años en la Unión Europea (% , medias anuales).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
UE 27	9,6	9,8	9,7	9,9	9,7	8,9	7,8	7,5	8,9	0,3	1,5
UE 15	8,5	8,7	8,8	9,1	8,9	8,5	7,8	7,6	9,0	0,2	1,4
Alemania	7,8	8,2	9,3	10,1	10,7	10,1	8,7	7,5	7,4	0,3	-0,1
Austria	4,1	4,5	4,3	5,3	5,5	5,2	5,0	4,1	5,1	0,7	1,0
Bélgica	6,9	7,8	8,0	8,3	9,5	9,3	8,4	7,6	8,7	1,3	0,3
Bulgaria	18,9	17,4	13,2	11,6	9,8	9,3	7,3	5,8	6,5	0,1	1,2
Chipre	5,7	4,2	4,6	5,4	6,5	5,4	4,6	4,2	5,5	0,0	1,3
Dinamarca	4,8	4,3	5,7	5,4	5,3	4,5	4,2	3,7	5,4	0,0	1,4
Eslovaquia	18,6	18,8	17,3	19,6	17,2	14,7	12,7	10,9	13,3	1,0	2,9
Eslovenia	6,0	6,3	7,0	6,4	7,0	7,2	5,8	4,8	6,1	0,6	1,8
España	15,0	16,3	15,9	15,2	12,2	11,6	10,9	13,0	18,2	-0,1	5,5
Estonia	13,1	8,5	10,4	8,7	7,1	5,6	3,9	5,3	12,2	2,2	6,6
Finlandia	10,8	10,2	9,9	10,6	8,6	8,1	7,2	6,7	7,4	-1,1	1,2
Francia	10,5	9,8	9,5	10,4	9,8	9,6	8,5	7,9	9,4	0,3	1,6
Grecia	15,9	15,2	14,3	15,9	15,3	13,6	12,8	11,4	13,1	0,6	2,3
Hungría	4,9	5,1	5,4	5,9	7,4	7,8	7,7	8,1	10,1	0,9	2,1
Irlanda	3,5	3,7	4,0	3,8	4,0	4,1	4,2	4,6	8,9	1,0	3,3
Italia	13,0	12,6	11,9	10,2	10,1	8,8	7,9	8,5	8,6	-0,2	0,7
Letonia	11,5	11,6	10,8	10,4	8,7	6,2	5,6	6,9	15,5	2,0	8,6
Lituania	14,1	12,8	13,2	11,6	8,3	5,4	4,3	5,6	10,3	-0,1	4,4
Luxemburgo	2,2	3,6	4,7	7,1	5,8	6,2	4,7	6,0	5,3	-0,9	-0,9
Malta	8,1	8,3	9,9	8,3	8,9	8,6	7,6	6,8	7,2	0,3	1,3
Países Bajos	2,5	2,9	3,8	5,0	5,1	4,4	3,6	3,0	3,5	0,2	0,8
Polonia	20,0	20,7	19,9	19,8	19,1	14,9	10,3	8,0	8,6	0,2	0,8
Portugal	4,9	5,3	7,2	7,2	8,7	9,0	9,6	8,8	10,6	1,1	1,5
Reino Unido	4,1	4,4	4,1	4,2	4,3	4,9	4,9	5,1	6,7	0,3	1,2
República Checa	9,6	8,6	9,6	9,7	9,8	8,8	6,7	5,6	8,5	1,1	2,9
Rumania	6,0	7,6	6,4	6,2	6,4	6,1	5,4	4,7	5,9	0,7	1,4
Suecia	4,4	4,6	5,0	6,2	7,7	7,3	6,5	6,6	7,7	-1,1	1,6

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

Cuadro 6. Tasa de Paro de larga duración de las Mujeres en la Unión Europea (% , medias anuales).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
UE 27	4,4	4,5	4,5	4,6		4,0	3,3	2,8	3,1	0,1	0,5
UE 15	3,6	3,5	3,7	3,8		3,5	3,1	2,8	3,1	0,1	0,5
Alemania	3,8	4,0	4,5	5,2	5,3	5,3	4,7	3,7	3,4	2,9	-0,3
Austria	1,1	1,2	1,1	1,4	1,4	1,3	1,4	0,9	0,7	-0,2	-0,5
Bélgica	3,5	4,3	4,2	4,7	5,0	4,9	4,3	3,7	4,0	0,4	0,3
Bulgaria	11,4	11,4	8,6	7,1	6,0	5,3	4,5	3,1	2,6	-0,7	-0,6
Chipre	1,1	1,0	1,4	1,6	1,8	1,1	0,7	0,5	0,0	-0,5	-0,5
Dinamarca	1,0	1,0	1,0	1,3	1,2	0,9	0,7	0,5	0,3	-0,2	0,0
Eslovaquia	11,3	12,5	11,7	12,4	12,3	11,2	9,3	7,6	7,5	0,7	0,5
Eslovenia	4,0	3,6	3,6	3,4	3,3	3,5	2,7	2,1	1,7	0,0	0,2
España	6,0	5,9	5,7	5,0	3,4	2,8	2,5	2,9	5,1	0,4	2,3
Estonia	5,4	4,5	4,4	4,4	4,2	2,6	1,7	1,4	1,9	-0,8	1,9
Finlandia	2,3	2,0	2,0	2,0	2,0	1,8	1,4	1,1	1,2	0,2	0,2
Francia	3,6	3,4	3,9	4,2	4,3	4,2	3,6	3,0	3,4	0,0	0,7
Grecia	9,0	8,6	8,9	9,4	8,9	8,1	7,0	6,0	6,0	0,2	0,2
Hungría	2,1	2,2	2,3	2,6	3,2	3,4	3,6	3,7	4,3	0,4	0,6
Irlanda	0,8	0,8	1,0	1,0	0,8	0,9	0,9	0,9	1,7	0,2	0,6
Italia	7,6	6,9	6,6	5,5	5,2	4,5	3,9	4,1	4,0	-0,3	0,4
Letonia	6,3	4,6	4,4	4,3	3,7	1,9	1,2	1,9	3,9	0,8	2,6
Lituania	7,7	6,8	6,0	6,2	4,5	2,5	1,3	1,4	2,3	-0,3	1,4
Luxemburgo	0,6	0,8	0,9	1,3	1,2	1,6	1,1	2,1	0,0	-1,6	-1,4
Malta	2,7	2,5	2,4	3,0	3,4	2,4	2,4	2,5	0,0	-2,7	0,0
Países Bajos	0,8	0,9	1,1	1,6	1,9	1,8	1,4	1,0	0,8	-0,1	-0,1
Polonia	10,8	12,3	11,8	11,1	11,4	8,6	5,4	2,8	3,0	0,4	0,3
Portugal	2,0	2,2	2,7	3,5	4,3	4,5	4,5	4,2	5,0	0,5	0,9
Reino Unido	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	1,4	0,0	0,5
República Checa	5,1	4,6	5,0	5,3	5,3	4,9	3,6	2,8	2,7	0,4	0,0
Rumania	3,1	4,4	4,1	3,8	3,4	3,6	2,7	1,8	1,8	-0,1	0,0
Suecia	0,8	0,8	0,8	1,0		1,0	0,8	0,7	0,9	0,0	0,2

Fuente: Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

Tasa de paro de larga duración: parados que llevan más de un año buscando empleo sobre el total de activos.

Cuadro 7. Diferencia salarial entre varones y mujeres en la Unión Europea (excepto Agricultura, Pesca y Hogares). En %.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE 27	16	17	16	16	16	16	15	15	15	15	
UE 15	16	16	15	16	16	16	16	15	15		
Alemania	21	22	19	21	21	22	23	23	22	22	
Austria	22	21	21	20	20		17	18	18	20	
Bélgica	10	9	11	13	12			6	7	7	
Bulgaria					22	21	18	16	15	14	11
Chipre	27	26	27	26	26	25	25	25	25	24	23
Dinamarca	13	12	14	15	15	18	18	17	18	17	17
Eslovaquia			23	22	23	27	23	24	24	22	23
Eslovenia	14	11	14	12	11	9	7	8	8	8	8
España	14	16	14	15	17	21	18	15	13	13	
Estonia	28	26	26	25	24	24	24	24	25		28
Finlandia	18	19	19	17	17	20	20	20	20	20	20
Francia	12	12	12	13	14	13	12	12	12	11	
Grecia	13	12	13	15	18	17	11	10	9	10	
Hungría	24	23	21	21	20	16	12	14	11	11	16
Irlanda	19	20	22	19	17		14	11	9	9	18
Italia	7	7	8	6	6			7	9		
Letonia		20	20	20	16	16	16	14	16	16	13
Lituania	23	22	16	16	16	16	17	16	15	16	19
Luxemburgo	19	18	17	15	16	17	15	14	14	14	
Malta				11	9	6	4	4	4	3	
Países Bajos	22	21	21	21	19	19	18	19	18		23
Polonia			15		12	11	11	10	10	12	7
Portugal	7	6	5	8	10	8	9	5	9	8	
Reino Unido	21	24	22	21	21	23	22	22	16	21	21
República Checa	21	25	22	22	20	19	19	19	19	18	23
Rumania	24	20	17	17	18	17	18	14	13	10	11
Suecia	17	18	17	18	18	17	16	17	16	16	18

Fuente: Eurostat, 2009.