

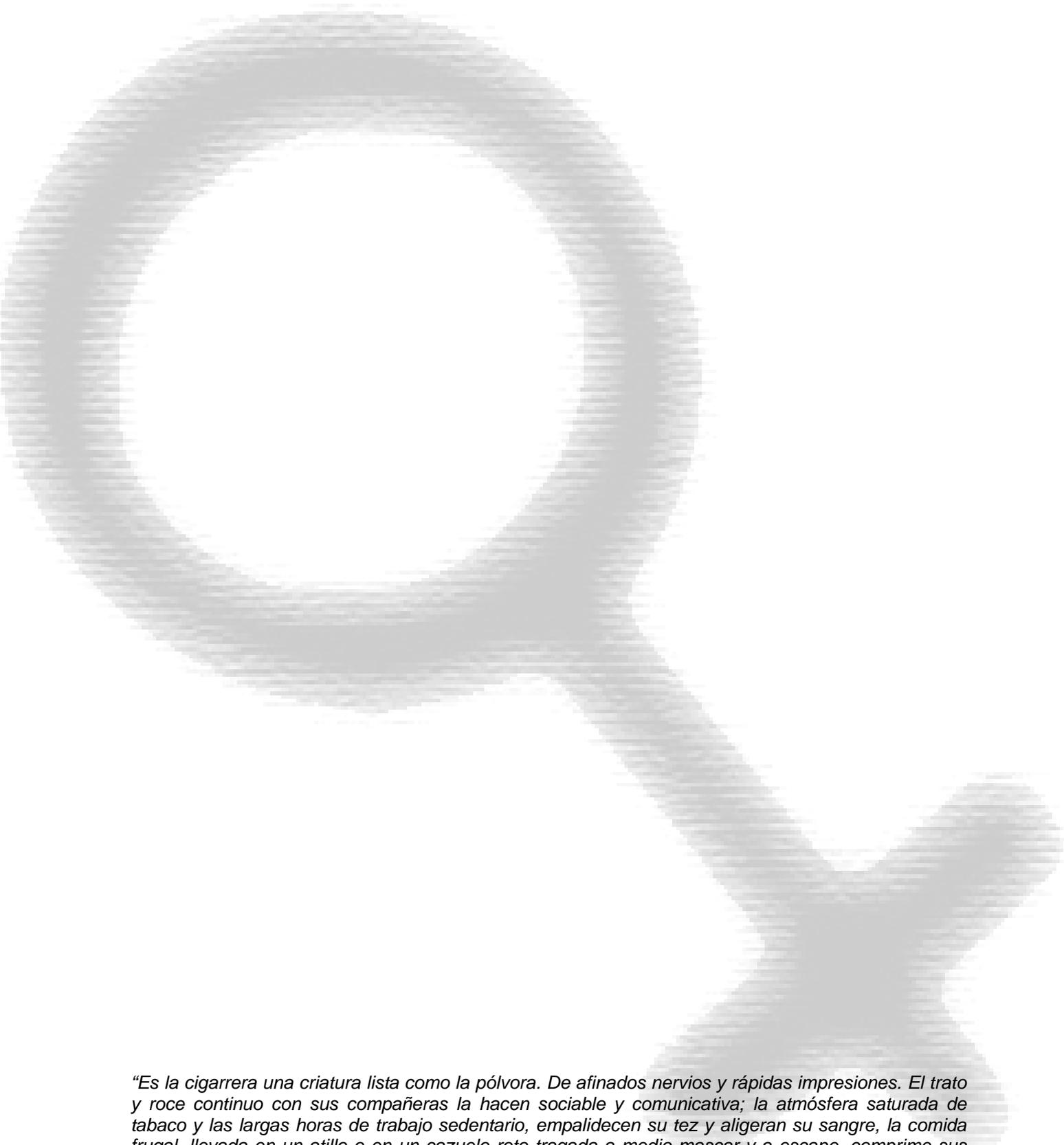


Informe 8 de marzo de 2008

100 AÑOS TRABAJANDO POR LA IGUALDAD

120 Aniversario de la Unión General de Trabajadores

25 Aniversario del Departamento Confederal de la Mujer de UGT



“Es la cigarrera una criatura lista como la pólvora. De afinados nervios y rápidas impresiones. El trato y roce continuo con sus compañeras la hacen sociable y comunicativa; la atmósfera saturada de tabaco y las largas horas de trabajo sedentario, empalidecen su tez y aligeran su sangre, la comida frugal, llevada en un atillo o en un cazuelo roto tragada a medio mascar y a escape, comprime sus vísceras, disminuye su grasa y da esbeltez a su cuerpo; y el automatismo de la fabricación, la repetición constante de ciertos movimientos presta agilidad a sus dedos, vigor a sus músculos y fuerza a su brazo.” **Emilia Pardo Bazán**. *La cigarrera*. En *Mujer, Trabajo y Sociedad*, Fundación Largo Caballero.

Introducción

- I.- Recorrido por cien años de historia de reivindicaciones de las mujeres, el contexto español. Referencia al contexto europeo y mundial**

- II.- Avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español**

- III.- Situación laboral de las mujeres de Europa en el siglo XXI, comparación con la situación laboral de las mujeres españolas en la actualidad**

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sindicales europeas asociadas a la CES (Confederación Europea de Sindicatos), celebramos este año, 100 años del Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Hay una discusión histórica sobre el origen del 8 de marzo; se sabe que en la industrializada Chicago, las feministas socialistas realizaron una jornada en el teatro Garrick para hacer campaña por el sufragio femenino y contra la esclavitud sexual. Es el primer “día de las mujeres”. Esto sucedió en 1908 y se pensó en una celebración internacional. Por otro lado Finlandia es el primer país europeo que en 1906 otorga el voto femenino, este hecho influyó en la reivindicación internacional del voto femenino en 1908, es por lo que esta fecha está directamente ligada a la celebración del Día de la Mujer. Teniendo como referencia estos acontecimientos, este año conmemoramos cien años por la igualdad. Mucho más tarde en 1975, la Asamblea General de Naciones Unidas, institucionalizó el Día Internacional de la Mujer.

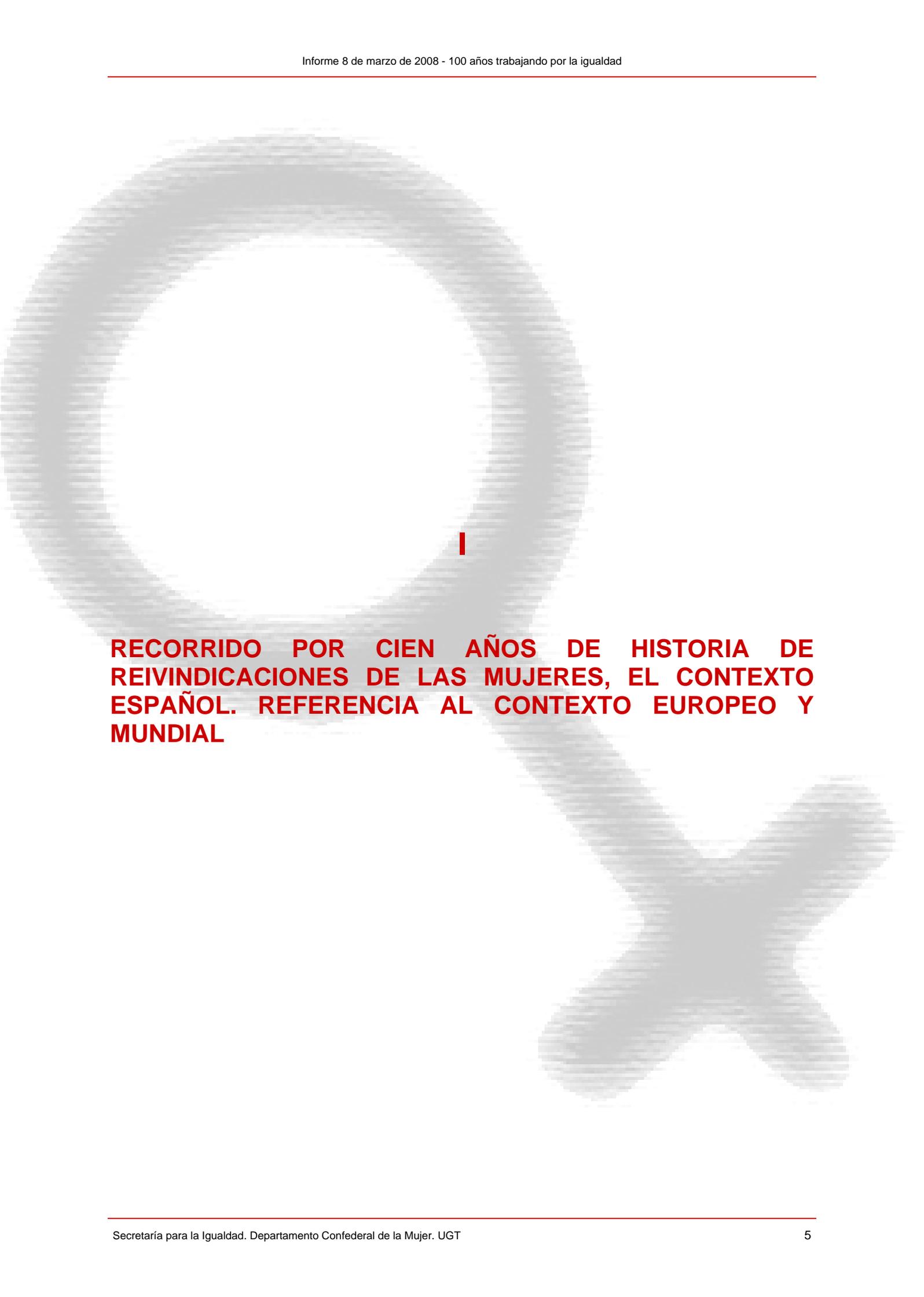
La igualdad entre hombres y mujeres ha sido uno de los motores de cambio más relevante, en los últimos treinta tres años de la historia de nuestro país, si no hubiéramos tenido que renunciar a los importantes avances que en materia de igualdad entre sexos se produjeron durante la Segunda República en España y que quedaron interrumpidos durante cuarenta años.

Hemos pretendido presentar en este informe un somero recorrido de la historia de las mujeres en nuestro país. En la primera parte, hemos extractado algunas de las citas del magnífico libro *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, editado hace ahora dos años por la Fundación Largo Caballero y que refleja los avances y los retrocesos que han marcado el camino para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

También celebramos este año, el veinticinco aniversario de la creación del Departamento de la Mujer de UGT, y hemos querido presentar, un recorrido por las políticas y reivindicaciones que hemos defendido desde su constitución hasta hoy. Muchas de nuestras reivindicaciones se han hecho realidad, otras siguen pendientes y nos indican el trabajo que nos queda por realizar.

No podemos ignorar, que junto con los acontecimientos de los movimientos de mujeres en nuestro país, durante la transición, un empuje importante, ha venido producido por nuestra pertenencia a la Unión Europea, donde la igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los valores esenciales. La legislación europea y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia, han sustentado algunas de nuestras demandas de los últimos años, ante los empresarios, las distintas administraciones y los distintos gobiernos. Y hemos pensado que era interesante dedicarle un apartado a los avances legales en materia de igualdad.

No hemos renunciado en este informe, a lo que ha venido caracterizando nuestros informes del 8 de marzo y hemos recogido los datos más relevantes que nos muestran la situación de las mujeres hoy, en Europa y en España.



I

RECORRIDO POR CIEN AÑOS DE HISTORIA DE REIVINDICACIONES DE LAS MUJERES, EL CONTEXTO ESPAÑOL. REFERENCIA AL CONTEXTO EUROPEO Y MUNDIAL

La actividad laboral de la Mujer en España 1908 - 1975

“Las reivindicaciones más comunes de las mujeres eran la equiparación del salario con los varones, la jornada laboral de ocho horas, los despidos y la significación como mujeres y trabajadoras en el interior de las fábricas. Respecto a los resultados de la conflictividad hay que señalar dos etapas: la primera, comprendida entre 1905 y 1916 en la que prevalecen las derrotas y una segunda que va desde 1916 a 1921, en la que se impone la negociación en algunas ocasiones y las grandes huelgas en otras: estuchistas en Málaga (1918) , cigarreras de Sevilla (1918,1919 y 1920), coristas de Málaga (1919), modistas de Madrid (1919), alpargateras de Alicante (1920) , hiladoras y tejedoras de Barcelona (1920), con 20.000 trabajadoras en paro.” María Dolores Ramos. Historia de las mujeres en Occidente. Taurus. Madrid 2000

“Obreras de las fábricas y amas de casa que en algún momento habían trabajado a destajo se unieron para apoyar las reivindicaciones del sindicato La Constancia, creado en 1912 e integrado mayoritariamente por mujeres y niños del sector textil. La imposibilidad de hacer frente a la vida con los salarios obtenidos incitó a las mujeres a declarar la huelga. Funcionaron las redes sociales tejidas en mercados, tiendas y patios de vecinos. El 30 de julio, veinte mil trabajadores de Barcelona, entre ellos trece mil mujeres y niños fueron a la huelga que se mantuvo hasta el 15 de septiembre. Cada día las mujeres protagonizaron el mismo rito: marchar, Ramblas abajo, hasta el despacho del Gobernador. Estas procesiones femeninas, que a veces acababan en manifestaciones reprimidas por la Fuerza Pública, la formación de comisiones, los mítines en plazas públicas y mercados, la apropiación y politización de estos espacios, constituyen un ejemplo de la conciencia, solidaridad y la acción colectiva de las mujeres, ya sean trabajadoras a sueldo, a destajo, o simplemente amas de casa.” María Dolores Ramos. Historia de las mujeres en Occidente. Taurus. Madrid 2000

La Ley de 13 de marzo de 1900 y el trabajo de la mujer

“En las últimas décadas del siglo XIX, el contrato de trabajo sólo estaba regulado por el Código Civil (1889), pero existían otras normas legales incluidas en él que tuvieron una repercusión en el ámbito laboral. Por ejemplo, el servicio doméstico, que a lo largo del siglo XIX experimentó un importante proceso de feminización y que también se encontraba regulado en algunos casos por el Código Civil; así, en su artículo 1584 se establecía que el amo será creído, salvo prueba en contrario, sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente por los sirvientes domésticos”. Gloria Nielfa Cristóbal.

El contenido de la Ley de 13 de marzo de 1900 regulaba “limitaciones para niños de ambos sexos de edad comprendida entre los diez y catorce años; para los menores de dieciséis y para los menores de dieciocho. No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento (art. 9.1). Norma que ha sido modificada por disposiciones posteriores. Así, la Ley de 8 de enero de 1907 establece la suspensión del contrato de la mujer por plazo de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento, con reserva del puesto de trabajo. El Real Decreto de 20 de agosto de 1923 fija taxativamente en seis semanas el periodo de suspensión del contrato laboral de la mujer una vez producido el alumbramiento y las mujeres que tengan hijos en periodo de lactancia tendrán una hora diaria, dividida en dos periodos de treinta minutos aprovechables, respectivamente, en el trabajo de mañana y tarde, dentro de las horas de trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Por Real Decreto de 13 de noviembre de 1900 se aprobó el reglamento para la aplicación de la ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños, “estructurándose en siete capítulos, desarrollando el segundo, relativo al trabajo de las

mujeres, los preceptos de la ley con arreglo a la siguiente prescripción: suspensión del contrato por razón de embarazo: las mujeres que hayan entrado en el octavo mes de embarazo podrán solicitar al patrono el cese en el trabajo, con reserva del puesto hasta tres semanas después del alumbramiento o, incluso, una semana más, si facultativamente puede acreditar que su incorporación al trabajo puede ocasionar perjuicio para su salud.
Manuel Carlos Palomeque López

“La Ley de 1900 fue reformada, además, por la Ley de 8 de enero de 1907, el R.D. de 21 de agosto de 1923 y por “el Decreto Ley de 22 de marzo de 1929 que implanta el seguro de maternidad que beneficia a todas las obreras que estuvieran afiliadas al Retiro Obrero obligatorio y que se ocupasen por cuenta ajena en trabajos a domicilio o en establecimientos industriales, sanitarios, mercantiles o agrícolas. Los beneficios de este seguro eran: asistencia facultativa, indemnización por descanso, utilización gratuita de las obras de protección a la maternidad y a la infancia, subsidio de lactancia y una indemnización extraordinaria en caso de enfermedad persistente del hijo.” *Alvaro Soto Carmona*

En cuanto a la regulación del trabajo de las mujeres, seguiría igual pues “ la regulación del contrato de trabajo de las mujeres efectúa la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 conserva, sustancialmente, la huella de la vieja normativa de 1900,Por ejemplo, el art. 169 de la Ley de Contrato de Trabajo, que expresa la obligación patronal de poner a disposición de la mujer trabajadora, en todo establecimiento no fabril, una silla o asiento, conserva en sus dos párrafos el contenido normativo y, en aspectos cualificados, idéntica redacción, de la Ley de 27 de febrero de 1912, tradicionalmente conocida como la ley de la silla.” *Manuel Carlos Palomeque López*

Dicha Ley establecía la obligatoriedad de que “en los almacenes, tiendas, oficinas, escritorios y, en general, en todo establecimiento no fabril, el dueño ponga a disposición de las empleadas un asiento que podrán utilizar mientras no lo impida su ocupación”. En España hasta 1926 no se legisla de forma específica sobre el contrato de trabajo, este “venía regulado por el Código Civil. Y ello bajo la presión de las organizaciones obreras tal y como queda en de manifiesto en el XI Congreso de la Unión General de Trabajadores (1909)” *Álvaro Soto Carmona*

Rasgos del empleo asalariado de las mujeres en los inicios del siglo XX

La progresiva inclusión de las mujeres en el trabajo asalariado lleva aparejada una discriminación salarial, “fácilmente constatable en las primeras décadas del siglo XX y que no ha desaparecido cuando éste acaba. En vísperas de la I Guerra Mundial, los inspectores de trabajo constatan diferencias salariales por sexos de 1,5 a 2 pesetas, cuantía que adquiere su verdadera dimensión si pensamos que los jornales estaban en torno a 5 pesetas como término medio; en los años diez sólo las cigarreras alcanzaban este salario. En la década siguiente el jornal medio femenino viene a representar la mitad - y aun menos – que el salario masculino” *Josefina Cuesta Bustillo*

“A finales del siglo XIX existía un número elevado de mujeres integradas en el aparato productivo, lo cual no resultaba del agrado de los propios obreros que estimaban que les mermaba su oferta laboral. Ello obligó a las autoridades a regular la actividad de las trabajadoras para, por un lado poder disponer de las mujeres al haber necesidad de mano de obra y, por otro, llegar a impedir que dichas obreras se convirtieran en trabajadoras con las mismas características que los varones. Un planteamiento erróneo si tenemos en cuenta que “la información sobre el trabajo de la mujer en la Comisión de Reformas Sociales deja claro que el motivo principal del trabajo de la misma es la necesidad, tanto para aumentar el

haber familiar como para no caer en la miseria, sólo en muy pequeña proporción la mujer toma la decisión por otros motivos, tales como hacerse el ajuar que aportar al matrimonio. La mayoría de mujeres que trabajaban son solteras y en algunas fábricas no se permite trabajar a las mujeres casadas; es el caso de Tabacalera de Sevilla o la fábrica de mosaicos de Miguel Nolla en Valencia” *Álvaro Soto Carmona*.

En la España de principios del siglo XX la población activa femenina es de 1.382.600 que representa el 18,3 % del total de trabajadores, experimentando un vuelco significativo el reparto de las obreras por sectores económicos: agricultura Con el 57,8 %, servicio doméstico el 19,1 % e industrias un 12,4 %. Esta situación pasa a ser treinta años después: industrias el 31,6 %, servicio doméstico un 31 % y agricultura el 23,7 %. “El ingreso en la actividad laboral se hace muy pronto, entre nueve y catorce años, manteniéndose la mayoría hasta los veinticinco - treinta, cuando el matrimonio o la llegada del primer hijo marcan la salida. En consecuencia, las obreras solteras representan algo más de la mitad - 52,2 % - de las asalariadas a comienzos de siglo, elevándose su participación hasta los dos tercios - 65,6 % - tres décadas más tarde. Para la casi totalidad de trabajadoras, su presencia en el mercado laboral tiene una causa preferente: ayudar a cubrir las necesidades económicas de la familia, que en estos momentos se expresan aún en clave de estricta subsistencia, en un mundo en que el los precios de los productos básicos suben a ritmo muy superior al de los salarios y en el que conseguir que el presupuesto familiar cubra algo más que la compra de los alimentos es un sueño para la mayoría de la clase obrera; incluso, asegurar esa compra es ya una proeza” *Rosa María Capel Martínez*

“Cuando la producción se volvió fabril y corporativa y fueron desapareciendo los pequeños talleres familiares, la mujer no tuvo más remedio que trasladarse a la fábrica en busca del sustento que necesitaba. De este modo, la industrialización llega acompañada de una nueva figura de trabajadora: la obrera de fábrica. La llegada de la mujer al trabajo en la fábrica no se debió a ideas románticas, liberales o emancipadoras sino porque necesitan el dinero para subsistir y por la necesidad de salir de la miseria y depauperación. Condiciones suficientes para que los industriales sacaran beneficio de la mano de obra barata de mujeres y niños. Una incorporación que el sistema productivo iría imponiendo poco a poco, no sin discordias, entre sectores cercanos a la Iglesia y, en un principio, de los mismos obreros. La incorporación de la mujer al mundo laboral y en concreto de “la obrera” no tiene nada que ver con planteamientos de modernidad, emancipadores o de autodeterminación; corresponde al ámbito de la necesidad” *Adela Núñez Orgaz*

“En España, en 1900, las trabajadoras del textil suponen el 3,7 % de la población activa femenina y el 28 % de las ocupadas en el sector industrial; para 1930, significaban el 10,5 % y el 32,7 % respectivamente. La razón, por tanto, del significado otorgado a las trabajadoras fabriles y el debate que suscitan la encontramos en el conflicto sociológico que su existencia plantea. La fábrica, al romper la antigua unión entre espacio doméstico y laboral, no sólo genera a las mujeres el importante problema de repartir su tiempo entre cada una de tales funciones, también les otorgaba una visibilidad desconocida y que venía a cuestionar el carácter universal con el que había articulado el modelo femenino por parte de la burguesía dominante. Sin olvidar, el proceso de concienciación.” *Rosa María Capel Martínez*

El trabajo de la mujer tiene una relación directa con las tareas que desempeñan dentro de la familia. Las tareas domésticas constituyen la ocupación principal tanto par las mujeres que trabajan fuera de casa como para las que declaran sus labores como única actividad. Partiendo de la idea de que el trabajo de la mujer en el hogar es una realidad incuestionable, el resto de las actividades constituyen el abanico de posibilidades para que las mujeres comiencen a formar parte de lo que se suele denominar población activa. En el primer tercio del siglo XX, España todavía seguía siendo un país predominantemente agrario y la agricultura empieza a perder puestos de trabajo. Por lo tanto en el sector primario y, más

concretamente en el campo, el número de mujeres trabajadoras desciende. *Luis Alberto Cabrera Pérez*

Junto al sector agrícola, los subsectores de confección y comercio “también marcan diferencias, el primero de ellos por la que supone el trabajo a domicilio y en las condiciones en que se da, marcadas por el pago por trabajo realizado y no por tiempo. La confección, pese a tener un número mayor de operarias que la industria textil, es escasamente conflictiva, y en ella se produce una alta explotación y unas condiciones poco higiénicas en la realización de la tarea. Por lo que respecta al comercio, la introducción de la mujer es una tradición, por considerarse dicho trabajo degradante para el varón, aunque si el negocio conlleva una cierta responsabilidad *requiere la presencia del hombre*. La venta menuda o al por menor contempla un alto número de empleadas, que suelen tener, un escaso nivel de asociación. A la industria de la alimentación le sucede algo parecido, ya que es un negocio con fuerte tradición familiar; así las tahonas y ultramarinos están regentadas por miembros de la familia y tienen un número pequeño de personal exterior. En las industrias conserveras de pescado o vegetales, ambas emplean periódicamente a un número muy elevado de mujeres que realizan su labor a destajo” *Álvaro Soto Carmona*

Por otro lado, el sector pesquero presenta las peculiaridades de una “actividad con una larga historia de género a sus espaldas fuertemente arraigada en este ámbito, ofreciendo un cuadro fácilmente imaginable, representado por hombres curtidos que salían a la mar, mientras sus esposas e hijas velaban su ausencia dedicadas a tareas cuya afinidad no se cuestionaba. La reparación de redes o la limpieza y sazonado de pescado formaban parte del conjunto de tareas que les eran asignadas. No es de extrañar que con la aparición de las primeras fábricas conserveras, las labores de transformación siguieran teniendo un fuerte componente femenino”. *Natividad Ortiz Alvear*

“En la industria, la presencia femenina es muy desigual. Existían actividades como la textil o la tabaquera que incluían un importante número de empleadas, en ocasiones superior a los hombres. En otros sectores como la metalurgia, donde se necesitaba una mano de obra más cualificada, la participación femenina era mínima. Pero, sobre todo, el sector secundario empleaba a mujeres que trabajaban a domicilio, perpetuando fácilmente su doble condición de amas de casa y trabajadoras asalariadas que se sentían acuciadas por las necesidades económicas.” *Natividad Ortiz Alvear*

El trabajo a domicilio

“El trabajo a domicilio constituyó en gran medida la única alternativa laboral que se ofrecía a muchas mujeres españolas en este periodo. Al tratarse de una mano de obra poco cualificada, las mujeres se orientaban profesionalmente hacia aquellos sectores que requerían pocos conocimientos técnicos.” *Mary Nash*

“Será a partir de los años veinte cuando las fábricas se adelanten en el número de empleadas, sobre todo el textil, aunque las obreras domiciliarias representen aún la cuarta parte de las activas del sector para 1930. Heredero de la tradición artesanal, el trabajo domiciliario se vio profundamente transformado en su carácter con la revolución industrial, a pesar de lo cual, durante mucho tiempo se le siguió presentado *como la forma idílica, sino ideal, de la producción, rodeada de una aureola de paz y bienestar. Y sobre todo, en la época en que los abusos del trabajo en talleres y fábricas fueron notorios, por no existir la actual legislación obrera,.. parecía sugestionador por ofrecer la ilusoria promesa de una mayor independencia*. La realidad quedaba muy lejos. *El régimen del trabajo a domicilio, en*

la mayor parte de los casos constituía la peor forma de salario moderno según el sentir más extendido entre juristas, legisladores y expertos.” Rosa María Capel Martínez

Por lo que respecta a la confección, “dicho trabajo se hace básicamente en el domicilio propio, aunque existen costureras a jornal que van a las casas y se ajustan de dos modos: bien a secas, bien con comidas. Los trabajos que realizan son de costura a máquina, que llevan a cabo con una máquina adquirida a la Compañía Singer, pagándola a plazos de diez reales semanales, de encajeras, bordadoras, planchadoras, tejedoras, calceteras, modistas, costureras para tiendas o guanteras.” *Álvaro Soto Carmona*

No era mucho mejor la situación de aquellas que trabajaban en los talleres colectivos, en ocasiones propiedad de intermediarios que de este modo controlaban mejor el ritmo productivo. “ Las jóvenes que entraban en ellos lo hacían en un mundo fuertemente jerarquizado, en el cual maestras y oficialas ocupaban un escalón superior claramente separado del que corresponde a preparadoras y aprendizas, niñas éstas que empezaban con apenas diez años a aprender el oficio y a las que, además de hacer remates, entregar vestidos, dar el trabajo a las oficialas y barrer el taller, se les pide que cumplan con las obligaciones del servicio doméstico que la maestra no puede o no quiere contratar. Tras la sala en la que recibe la clientela, generalmente bien amueblada y pulcra, se suele esconder un taller pequeño y oscuro, mal ventilado y sin suficiente espacio para trabajadoras y máquinas.”

El sector terciario empezaba a perfilarse como un conjunto de actividades que ofrecen posibilidades de empleos marcadamente *femeninos*. Sin embargo “el grueso de mujeres que pertenecían a este sector se empleaban en el servicio doméstico. Junto a éstas, las enfermeras y matronas constituían las actividades que prolongaban fuera de casa el trabajo de la mujer en el hogar. Entre las profesiones liberales, sólo la docencia y, particularmente, la educación primaria conto con un grado tal de participación femenina que con frecuencia se habla de feminización de esta actividad. El sector de las comunicaciones y de los transportes ofrecen algunos empleos a las mujeres: telefonistas, taquilleras y guardabarreras. El trabajo de oficina comienza a diseñar un perfil claramente femenino y la administración pública abre sus puertas en 1918 a las mujeres en categorías inferiores como auxiliares”. *Natividad Ortiz Alvear*

La II República. Trabajo y mejora de las relaciones laborales

El voto femenino fue incorporado en la Constitución aprobada el 9 de diciembre de 1931, tras una larga y dura defensa por parte de Clara Campoamor.

La entrada del socialista Largo Caballero en el Ministerio de Trabajo “va a representar un cambio radical en lo que concierne a los contratos de trabajo, reglamentando todo aquello que afecte a la relación contractual y limitando, la Ley de 21 de noviembre de 1931, las posibilidades de despido”. *Álvaro Soto Carmona*

“En 1931 había en España alrededor de seis millones de familias pertenecientes en su mayoría a la clase obrera y campesina. En la casi totalidad de ellas la mujer, única y exclusivamente, realizaba las tareas del hogar siendo su tasa de analfabetismo superior a la de los hombres lo que la colocaba en inferioridad de condiciones a la hora de conseguir un trabajo. Si, además, tenían hijos el problema se agudizaba al no disponer de infraestructuras ni escuelas infantiles donde pudiesen dejar a los niños y facilitar así su incorporación al mundo laboral. Estas y otras dificultades no impidieron que la población activa femenina fuera aumentando progresivamente. Una de las razones era que según se iba desarrollando

el proceso de industrialización y urbanización, las mujeres jóvenes y solteras emigraban a la ciudad buscando un empleo remunerado y una independencia económica difícil de encontrar en el campo.” *Luis Alberto Cabrera Pérez*

“En lo que se refiere a grupos ocupacionales, el sector del servicio doméstico agrupa al 31% de las trabajadoras, seguido de la agricultura, 24 %, industria textil, 10,4 %, confección, 8,15 %; clero, 5,4 %; profesiones liberales, 3,6 % y comercio, 3,4 %. La concentración de mano de obra femenina en estos sectores no es un hecho nuevo, en parte se mantiene la estructura de la población activa de décadas anteriores, estructura que refleja el desarrollo limitado de la economía española durante estos años en que existe aún un elevado peso específico del sector agrario; aunque lo más significativo será, sin duda, la concentración de la mano de obra femenina en el sector del servicio doméstico, que ocupa tradicionalmente mano de obra escasamente cualificada y en el que la actividad se encuentra acorde con las funciones que tradicionalmente se le han atribuido a las mujeres.” *Pilar Folguera Crespo*

“Un tercio de las mujeres asalariadas estaban en el servicio doméstico, y dos de los tercios restantes eran obreras cualificadas.” *Juana Cobo*

La mejora de la condición social de las mujeres trabajadoras era una cuestión que empezaba a ser realidad. Para la socialista Margarita Nelken “estas mejoras se realizarán mediante una mejor organización del trabajo de la mujer. Concretamente propone un programa de tres puntos para llevarlo a cabo: 1) La unidad de todos los organismos que intenten intervenir en la organización del trabajo de la mujer. 2) La atribución de una atención mayor a esta cuestión por parte de las organizaciones obreras y en particular por parte del PSOE y de la UGT y 3) El reconocimiento del hecho de que en la maternidad y las funciones que desempeña en la familia, existe una desigualdad entre el trabajo de la mujer y del hombre. En su análisis de la condición de mujer, Nelken parte de que la función fisiológica de reproducción de la mujer tiene preeminencia sobre sus demás funciones: antes que obrera, la mujer es esposa y madre. Así, según Margarita Nelken, la legislación del trabajo femenino tendría que reflejar esta desigualdad de situación entre la obrera y el obrero. La dirigente socialista plantea en primer lugar la necesidad de una protección especial de la obrera abogando por un descanso de cuatro semanas de la madre después del parto, con el jornal pagado durante este periodo y la prohibición de ciertos trabajos a las obreras embarazadas. En este sentido el VIII Congreso de la UGT, celebrado en mayo de 1905, ya había asumido las reivindicaciones de un especial trato a la mujer embarazada acordando la incorporación, en la ley que regulaba el trabajo de la mujer y de los niños, de una disposición que prevenía la prohibición para las obreras embarazadas de realizar tarea alguna en las semanas anteriores y posteriores al parto”. *Mary Nash*

En el terreno laboral se dieron algunos pasos adelante para todos los trabajadores, “se reconoció el derecho a asociación y sindicación, y el 1 de julio de 1931 se decretó la jornada laboral de 8 horas. Además se regularizó el trabajo nocturno y se aprobó la Ley del Descanso Dominical para todos los trabajadores considerados como peligrosos o duros y que pudiesen minar su salud o su futura maternidad. Pero a pesar de todo, las condiciones laborales siguieron siendo duras para los trabajadores. Otro problema era la discriminación salarial que sufrían las mujeres. En los primeros años treinta, el salario de una jornalera en la recogida de la aceituna era del 50 % del que cobraba un jornalero por el mismo trabajo; una obrera metalúrgica cobraba el 41,3 %; y en el sector textil la diferencia era de un 47,6 %. En todos y cada uno de los sectores, en ningún caso, el salario máximo de una trabajadora alcanzaba el mínimo de lo que cobraba un obrero por el mismo trabajo”. *Juana Cobo*

“El sector donde trabajaba la mayor parte de la población femenina era el servicio doméstico, que sufría las mayores jornadas laborales y era el peor remunerado, lo que

posibilitó que recién proclamada la República se fundara la Asociación de Obreros y Obreras del Hogar, asociación sindical integrada dentro de la Unión General de Trabajadores, con el objeto de luchar por la mejora laboral de la profesión. Del mismo modo las organizaciones católicas crearon el Sindicato del Servicio Doméstico. Otras organizaciones como la Asociación Laboral Unión de Modista, el Sindicato de la Aguja, asociaciones de costureras, planchadoras y sombrereras demandarían continuamente la desaparición de trabajo domiciliario y reivindican la creación de talleres y salarios más altos para esta labor. Mientras en Barcelona se pagaba por una docena de puños o camisas 30 pesetas, en Madrid se estaba pagando por realizar 12 pijamas, 10 pesetas. Tuvo que ser el ministro de Trabajo, Francisco Largo Caballero, quien en 1932 dictara un mínimo de horarios y precios de la labor realizada en talleres”. *Jorge Montes Salguero*

Participación de la mujer en la lucha obrera

“Al mismo tiempo que aumentaba su incorporación al mundo laboral y a las movilizaciones, iba aumentando su participación en los sindicatos y partidos obreros. Hasta 1930 su afiliación estaba centrada en los sindicatos católicos, que contaban con 35.000 afiliadas, pero, según aumentaban las luchas, estos sindicatos no sólo dejaron de crecer, sino que vieron descender significativamente su militancia, tanto hombres como mujeres, produciéndose al mismo tiempo un fortalecimiento del sindicalismo de clase. Los sindicatos obreros empiezan a comprender la necesidad de incorporar a las mujeres a sus filas y atraerlas a la lucha de clases para conseguir la transformación de la sociedad. En el Congreso de la UGT, de 1932 se aprobó bajar la cuota para la mujer como una manera de facilitar su afiliación, debido a la inferioridad de sus salarios, y también se aprobó incrementar la propaganda entre las trabajadoras, que hasta ese momento había sido más bien escasa. Es en este Congreso cuando por primera vez se incluye en su programa la consigna *A igual trabajo, igual salario*. Esta orientación hacia las trabajadoras tuvo un rápido efecto: de 18.000 afiliadas que tenía la UGT en 1929, pasó a tener en los primeros meses de 1936 más de 100.000. La CNT siguió el mismo camino y en 1936 tenía más de 142.000 afiliadas. Una de las características más importantes en este proceso de incorporación de la mujer a la lucha, es que en todo momento lo que predominó fueron las reivindicaciones de clase.”

“El gobierno de la República había puesto en manos de mujer la Dirección General de Prisiones; le había dado entrada en el Tribunal cuando había de juzgar sobre crímenes pasionales; le había admitido en los puestos de notarios y registradores y le había declarado legible para presentarse como candidata al Congreso de los Diputados en las próximas Cortes Constituyentes. El gobierno provisional, decía, había hecho más por la mujer en quince días que cualquier otro gobierno desde el reinado de Alfonso X.” *Geraldine Scanlon*

“Eran avances que la Constitución había recogido proclamando una sociedad igual entre hombres y mujeres *“no podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas”* y a disponer los mayores de veintitrés años de los mismos derechos electorales, tal y como recogía el artículo 36 de la constitución. Algunos, como el artículo 40, trataban sobre la discriminación por razón de sexo en empleos y cargos oficiales *“todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”*. También se recogía en el art. 53 de la Constitución *“Serán elegibles para Diputados todos los ciudadanos de la República mayores de veintitrés años, sin distinción de sexo ni de estado civil, que reúnan las condiciones fijadas por la Ley Electoral. Los Diputados, una vez elegidos, representan a la Nación. La duración legal del mandato será de cuatro años, contados a partir de la fecha en*

que fueron celebradas las elecciones generales. Al terminar este plazo se renovará totalmente el Congreso. Sesenta días, a lo sumo, después de expirar el mandato o de ser disueltas las Cortes, habrán de verificarse las nuevas elecciones". Luis Alberto Cabrera Pérez

Durante la II República también fueron reformados los Códigos Civil y Penal. "A partir de entonces, las españolas podían ser testigos en testamentos y matrimonios civiles, tutoras de menores e incapacitados, conservar su nacionalidad si el marido tenía otra, compartir con sus maridos los bienes conyugales y la patria potestad de los hijos o tener contratos desprovistos de cláusulas para despedirlas si se casaban, entre otras muchas medidas. Y en el caso del Penal se suprimía como delito el adulterio y el amancebamiento. La prostitución fue abolida por decreto el 25 de junio de 1936, aunque no se llegaron a cerrar los prostíbulos, y en Cataluña, por decreto promulgado el 13 de enero se legalizó el aborto. Con el derecho al voto los partidos políticos se movilizaron rápidamente para ganar su confianza en las elecciones. Y tanto en ellos como en las organizaciones sindicales empezaron a desempeñar puestos de alta responsabilidad." *Amalia Luque Sendra*

La guerra civil, nuevas conquistas sociales de la mujer

"El fracasado alzamiento de julio de 1936 lanzó a las mujeres de la España republicana hacia nuevas actividades en el mundo político y social. Si bien las reformas emprendidas tras la proclamación de la República eliminaron parte de las trabas que el colectivo femenino debía superar para obtener igualdad de derechos, fue la Guerra Civil la que le otorgó un nuevo rol dentro de la sociedad, actuando de catalizador de la movilización femenina. En verano de 1936 la figura heroica de la miliciana se convirtió rápidamente en el símbolo de la movilización del pueblo contra el fascismo". *M. Jesús Dueña Cepeda*

"Desde un primer momento las mujeres se movilizaron de forma masiva y rompieron con su tradicional aislamiento de la dinámica política. La guerra ensanchó los horizontes de la actividad femenina y abrió nuevos espacios de incidencia y actuación. Las mujeres aparecieron en la calle, solas, comprometidas en múltiples actividades que abarcaban la edificación de barricadas, el cuidado de los heridos, la organización de asistencia en retaguardia, la realización de servicios auxiliares de guerra, la formación cultural y profesional, el desarrollo de talleres de costura o el trabajo en las fábricas. La apertura de estos nuevos espacios para las mujeres no implicó necesariamente una ruptura con la tradicional división sexual del trabajo y su segregación ocupacional, ni tampoco significó forzosamente un cambio sustancial en la tradicional mentalidad con respecto a la mujer, su papel y su valor social. No obstante, representó un escenario nuevo donde las mujeres reivindicaron presencia y protagonismo y veían su aportación como decisiva en la resistencia antifascista". *Marta García García y María del Carmen Parras Moral*

"Hay que indicar también como la mujer, además de acceder al ejército, del que pronto sería separada, se integró masivamente en las organizaciones políticas, sindicales, municipales y ciudadanas llegando a escalar puestos de dirección política. El máximo ejemplo en este sentido nos lo ofrece la designación de Federica Montseny para el Ministerio de Sanidad. De esta manera es el propio gobierno de la nación quien permite ahora la aceptación de la mujer en su seno. Entre noviembre de 1936 y mayo de 1937 tuvo a su cargo el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social en el gobierno de Largo Caballero y a ella se debieron numerosas iniciativas en el ámbito de la asistencia social, la ayuda a los refugiados y la sanidad pública." *Gloria Ángeles Franco Rubio*

“También el proceso definitivo de legalización del aborto que la Generalitat de Cataluña promulgó en enero de 1937. La nueva situación de la mujer dentro de la España republicana alcanzó a tratar incluso al milenario problema de la prostitución y de las enfermedades venéreas iniciando propuestas innovadoras que condujeran a cambiar la mentalidad, la conducta de género y los patrones sexuales de los hombres.” *Las mujeres y la guerra civil*, en <http://www.guerracivil1936.galeon.com>.

La dictadura franquista y la renuncia al trabajo

“La Dictadura Franquista originó el deterioro de la vida cotidiana de los trabajadores, que se concretaba tanto en unas nuevas condiciones laborales como en la disminución del poder adquisitivo en un marco de escasez generalizada. La dictadura franquista permitió un empeoramiento radical de las condiciones laborales al ejercer una represión sangrienta contra las organizaciones políticas y sindicales que habían organizado y representado los intereses obreros e implantar unas nuevas normas que aseguraban la subordinación de los trabajadores y la imposibilidad de defender sus intereses colectivos. La sociedad patriarcal que defendía la dictadura instituyó la división del trabajo en función del sexo, vida pública y privada quedaron divididas como dos ámbitos separados, configurando una organización social sexista que ha asignado a las mujeres el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y de la familia, y a los hombres el espacio de lo público, y, por tanto, el trabajo remunerado, la política y el poder en general”. *Amparo Rubiales Torrejón*

“Las limitaciones de las mujeres exclusivamente dedicadas a las tareas reproductivas se verán plasmadas en el Fuero del Trabajo de 14 de marzo de 1938 que señalaba, como una conquista del nuevo régimen, que el Estado prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.” *Luis Alberto Cabrera Pérez*

“Este propósito de liberación femenina tenía como fin centrar a las mujeres en las tareas de reproducción social en el seno del hogar. Era una legislación claramente patriarcal, que reforzaba la autoridad paternal y marital, y discriminatoria, al relegar a las mujeres al ámbito de lo privado y doméstico”. *M^a Carmen García-Nieto París*

“Esta legislación se completó con leyes protectoras de la familia, prohibición de ejercer determinados trabajos y excedencia forzosa por matrimonio.” *Antonio José Granados Nieto*

“En este sentido, desde 1942, las reglamentaciones de trabajo disponían que al casarse las mujeres debían abandonar sus empleos. Las mujeres no podían presentarse a oposiciones de juez, inspector de trabajo, notario, agente de cambio y bolsa, diplomático, técnico de aduanas, inspector de hacienda o abogado del estado. Eran mayores de edad a los 25 años no es de extrañar, pues, que en 1960, sólo el 15,2 % de los trabajadores fueran mujeres, la mayoría de las cuales trabajaban en empleos poco remunerados. La tradicional división sexual del trabajo dentro del hogar se repetía nuevamente en el mercado laboral”. *Hermine Catry van der Sanden*

“En la década de los cincuenta todavía se hacía sentir en la legislación la actitud proteccionista y restrictiva del régimen de Franco, estableciendo mediante decreto de 26 de julio de 1957 los reglamentos que prohibían ciertos trabajos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres. Entre ellos se prohibía el trabajo en mataderos, manipulación y transporte de maderas, trabajos de cantera, metalurgia, manipulado de metales contaminantes, industrias químicas y trabajo en la industria de la construcción, con lo que se

impedía en gran medida incorporarse de pleno derecho al desarrollo económico que España estaba iniciando en esos años”. *Pilar Folguera Crespo*

“El comienzo de los años sesenta marcó el proceso de liberalización de la economía y, con ella, la necesidad de contar con todos los recursos humanos lo que llevó a la aprobación de la Ley 56/ 1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer a partir de una proposición elaborada de la Sección Femenina”. <http://www.uc3m.es>

“La Ley, que para el Régimen significó un avance, se justificó, en palabras de Pilara Primo de Rivera, como un apoyo de los varones a las mujeres:

En modo alguno queremos hacer del hombre y la mujer dos seres iguales; ni por naturaleza ni por fines a cumplir en la vida podrán nunca igualarse, pero sí pedimos que, en igualdad de funciones, tengan igualdad de derechos (..) La ley en vez de ser feminista es, por el contrario, el apoyo que los varones otorgan a la mujer, como un vaso más flaco, para facilitarle la vida (...). Una mujer culta, refinada y sensible, por esa misma cultura, es mucho más educadora de sus hijos y más compañera de su marido. Con la aprobación de esta ley las mujeres tenían en principio los mismos derechos que los varones para el ejercicio de una profesión y en el ejercicio político, pero las limitaciones eran aún muchas; algunas explícitas como el impedimento a acceder a la carrera judicial - revisado por la Ley de 1966 -, el sometimiento a la autoridad marital para acceder a un puesto de laboral o el derecho del esposo a cobrar el sueldo de su mujer, y otras no tan explícitas pero igualmente restrictivas y desigualitarias.” <http://www.uc3m.es>

“En efecto, la ley reconocía a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de toda clase de actividades políticas y profesionales, excepción hecha del Ejército de Tierra, Mar y Aire y aquellos Institutos Armados o Cuerpos, Servicios o Carreras que impliquen normalmente la utilización de armas. Igualmente, les estaba vedado a las mujeres el acceso a la Marian Mercante, a excepción de las funciones sanitarias. La Ley establecía otra importante excepción: la de los denominados trabajos penosos, peligrosos o insalubres, lo que sin duda suponía una cierta cortapisa para el pleno reconocimiento de la capacidad laboral de las mujeres.” *Pilar Folguera Crespo*

En el caso de la Administración de Justicia “siguieron teniendo prohibidos los cargos de magistrado, juez y fiscal, salvo las jurisdicciones de Tutelar de Menores y laboral, por considerar estas actividades *contrarias al sentido de delicadeza que es consustancial a la mujer.*” *Amalia Luque Sendra.*

“También aplicaba la igualdad de salarios, hizo desaparecer la excedencia forzosa en el trabajo por razón de matrimonio y aunque mantenía la autorización previa del marido, el permiso se presumía concedido en el caso de que la mujer ya trabajase antes de contraerlo.” *Amparo Rubiales Torrejón*

En 1966 las abogadas españolas fueron finalmente admitidas en la carrera judicial y fiscal con la Ley del 28 de diciembre, aunque la primera juez española, Concepción Carmen Venero, no lo fue hasta 1971.” *Amalia Luque Sendra.*

En lo relativo a la economía y el mercado de trabajo, se inició un periodo caracterizado por la emigración a países europeos y el esplendor del sector turístico. En cuanto a aquella, la cifra tasada por el Instituto Español de la Emigración en los años sesenta era de 1.059.00 personas, de los cuales el 20 % aproximadamente, correspondía a mujeres. La emigración a Europa actuó como válvula de escape de la población activa, lo cual “permitió reducir presiones y tensiones en el mercado de trabajo español. Qué duda cabe de que las salidas a Europa en los años 60 y primeros 70 frenaron unas tasas de desempleo con marcada

tendencia al alza bajo los efectos del éxodo rural y la reconversión económica impuesta por los sucesivos planes de estabilización. Las facilidades dadas a la emigración en los años 60 y 70 respondían, más que a móviles sociales o políticos (aliviar posibles tensiones o desfases entre la oferta y la demanda de trabajo, alejar el peligro de conflictos por causa del paro), a objetivos netamente económicos: lograr una fuente adicional de divisas para financiar el reequipamiento del país impuesto por su crecimiento y modernización, y por tanto enjugar en lo posible su déficit comercial.” *Juan B. Vilar*

Pero no sólo emigración europea, también el éxodo rural fue seguido por miles de españolas que llegaban del campo a la ciudad en busca de oportunidades y mejores condiciones de trabajo. “En el pueblo habían trabajado mucho, pero en general era un trabajo gratuito en la casa, en el campo, con los animales. En la ciudad todo cambia. Adultas y niñas se incorporan al mercado de trabajo en los sectores tradicional y genéricamente adscritos a las mujeres: confección y servicio doméstico. Son pocas las que trabajan en algún taller de otro tipo”. *M. Carmen García – Nieto París*

La Encuesta de Población Activa de 1969 recoge que de cada 100 mujeres que trabajaban en la agricultura, 73 lo hacían en régimen de ayuda familiar, mientras que entre los varones esta proporción era solamente de 20. “Esta situación supone, en la mayoría de los casos, que las trabajadoras no cobran salarios y obtienen su remuneración participando en los beneficios de explotación familiar. La consecuencia inmediata es que esta remuneración no corre paralela al número de horas trabajadas ni a los beneficios obtenidos, por lo que en numerosas ocasiones las mujeres obtienen menos ingresos que los hombres en este tipo de ocupación”. *Pilar Folguera Crespo*

“Igualmente la falta de cualificación es una característica de la mano de obra femenina en el sector primario. Las tareas que desempeña suelen ser habitualmente las que requieren menos adiestramiento y tienen un carácter más repetitivo: la recolección de la aceituna, el amontonado de haces en la recolección de cereales, la vendimia, la escarda, despunte, aclareo y recolección de árboles frutales. Un aspecto más que debe añadirse a las penalidades del trabajo en el campo es el del trabajo doméstico que las trabajadoras deben realizar. La falta de equipamiento era el común denominador de los hogares situados en las zonas rurales. La falta de agua corriente, de servicios sanitarios, de electrodomésticos, de calefacción y de teléfono, sitúa las jornadas de trabajo doméstico en torno a las diez horas, incluyendo sábados y domingos”. *Pilar Folguera Crespo*

La mano de obra femenina en la industria se caracteriza durante estos años por el bajo nivel de capacitación profesional. “En 1971, las mujeres que ejercían un trabajo manual en la industria suponía solamente el 14,8 %, cifra muy similar a la de los obreros sin cualificar 11%. Las diferencias en este sentido se incrementan en función del ascenso en la escala de responsabilidad, de forma que sólo un 9,6 % de los puestos directivos en 1970 estaban ocupados por mujeres”: *Pilar Folguera Crespo*

La presencia de mujeres en el sector servicios se fue incrementando desde 1950 hasta alcanzar en 1975 el 53 % de mujeres activas sobre el total de la población trabajadora femenina.

“La alta proporción de mujeres que trabajaban en el sector tiene su explicación en la idea que existía en la población española sobre el trabajo femenino, esto es, labores sedentarias, que no suponían esfuerzo físico y se adecuaban más al papel asignado tradicionalmente a las mujeres: la enseñanza, la sanidad, la banca, comercio y, en general, trabajo de oficina. De entre los diferentes sectores cabe destacar el sector de la Administración Pública, sector en el que las mujeres se incorporan de forma significativa a partir de los años sesenta; en

1969 suponen el 20 % del total de los asalariados del sector público, pero destaca su alto grado de cualificación”. *Pilar Folguera Crespo*

La muerte de Franco y el camino hacia la igualdad

“Una de las causas del cambio social operado durante la transición y que afectó específicamente a las mujeres fue la progresiva incorporación femenina al mercado de trabajo y las consecuencias que comportó. Ya en las primeras Jornadas por la *Liberación de la Mujer* celebradas en Madrid el 6, 7 y 8 de diciembre de 1975, se reivindicaba la igualdad en el trabajo, en el acceso a cargos de responsabilidad y en el salario, creación de guarderías infantiles y la aceptación de la condición de la mujeres trabajadora en la lucha global del movimiento obrero. La normativa laboral se reorganizó en torno a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Artículo Cuarto. Título Dos. Los trabajadores tienen derecho: *a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de Lengua, dentro del Estado español.*” *Fundación Francisco Largo Caballero*

Después de aprobada la Constitución se produjo una intensa actividad legislativa para desarrollar el principio de igualdad. Así, se declaró como derecho básico del trabajador “la no discriminación para el empleo o en el empleo, por razón del sexo o estado civil, entre otras circunstancias, añadiendo que se considerarían nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales o las decisiones de los empresarios que contengan discriminaciones, precepto que, en la práctica, se ha demostrado de difícil cumplimiento.” *Amparo Rubiales Castejón*

“Desde el punto de vista jurídico la Constitución supuso un profundo cambio en el reconocimiento de derechos y libertades de las españolas y un giro radical en la igualdad de los sexos: el artículo 14 es el eje de la garantía jurídica de la igualdad porque en él se reconoce, al proclamar la igualdad de todos los españoles ante la ley - sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social-, un derecho concreto y protegible. Además de este artículo, que es esencial, dedica otros artículos a proclamar la igualdad, así, el 23.2 dice, que “Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes, el 27.1 afirma que todos tienen derecho a la educación, el 32, establece el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica. El 35 consagra el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Y el 39.2 que dice que los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección social de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La Ley posibilitará la investigación de la paternidad. Y, por último, está el artículo 57 que es hoy, sin duda, el más discutible y no igualitario, pues establece que la sucesión al trono seguirá el orden natural de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.” *Amparo Rubiales Torrejón*

“La muerte de Franco en 1975 y el consiguiente final de la Dictadura que relegaba a las mujeres a un lugar secundario, abrió nuevas perspectivas de equiparación social y de reconocimiento de derechos ya olvidados. “La consigna unánimemente aceptada en aquel

momento para que las mujeres alcanzasen la emancipación era su incorporación a todos los niveles de la sociedad. Esto significaba, en particular, la reivindicación de su derecho a la educación, al trabajo y a la igualdad jurídica. Entre las mujeres comprometidas con la lucha antifranquista quedaba descartada cualquier definición del movimiento de mujeres como feminista y la discusión versaba sobre si era deseable la existencia de un movimiento organizado de mujeres con un carácter específico. Alrededor de 1975 los tiempos de formación del movimiento de mujeres se aceleran. La celebración del Año Internacional de la Mujer, convocado por las Naciones Unidas, da lugar a dos hechos cruciales: las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer (Madrid, 6 al 8 de diciembre de 1975) y las Primeras Jornadas Catalanas de la Dona (Barcelona, 27 al 30 de mayo de 1976). Estos encuentros eran al mismo tiempo espacios democráticos y de mujeres, que conferían visibilidad al movimiento de mujeres frente a la dictadura, pero también ante las fuerzas de la oposición democrática, dándole el carácter de fuerza social autónoma. La celebración de los primeros encuentros de mujeres en Madrid y Barcelona dio lugar a la creación de nuevos grupos, a la coordinación de los mismos en los ámbitos locales, nacionales y también en el estatal. De las primeras resoluciones surgieron programas reivindicativos y de trabajo que, en cierto modo, unificaron el movimiento de mujeres hasta 1979. La gran riqueza del movimiento de mujeres en la segunda mitad de la década de los setenta no es ajena a la situación de expansión democrática que vivía toda la población del estado español después de la muerte del dictador. El marco que proporcionaba el principio de la transición democrática posibilitó la visibilidad del mismo, su crecimiento y diversificación.” *Elena Grau Biosca*

“Las primeras campañas llevadas a cabo por el movimiento de mujeres tuvieron como protagonista la venta y publicidad de anticonceptivos y diversas reivindicaciones sobre el derecho a la educación, al trabajo y contra las agresiones sexuales. La jornada del 8 de Marzo de 1977 celebrada en Valencia, Sevilla, Málaga, Granada, Bilbao, Madrid y Barcelona, con el lema: *Jornada Internacional de la Mujer Trabajadora. Ni una mujer en la cárcel, ni una mujer sin trabajo*, logró reunir al mayor número de mujeres nunca antes visto en España. Su lucha fue la antesala de la plena igualdad de género que se vería reflejado en la reforma del Código Civil. La Ley de Reforma del Código Civil de 2 de mayo de 1975 es la más amplia con respecto a la capacidad de la mujer casada. Modifica 57 artículos relativos a dicha capacidad. Partiendo del principio de que el matrimonio no implica restricción alguna en la capacidad de obrar de los cónyuges, se eliminan los preceptos que imponían la licencia marital para los actos y contratos de la mujer casada. Los nuevos artículos se refieren conjuntamente a ambos esposos. Los derechos y deberes tienen carácter recíproco, tanto vale el parecer de uno como de otro. Se suprimen los vestigios de la autoridad marital, por lo que desaparece la fórmula discriminatoria y vejatoria para la mujer sobre protección del marido, la obediencia de ella, y la fijación del domicilio común. El marido ya no ostenta la representación de la mujer, sólo voluntariamente puede ella concedérsela”. *Luis Alberto Cabrera Pérez*

“En el ámbito del derecho de familia, la Ley 11/1981 de 13 de mayo, modifica el Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, lo cuál significó, al fin, el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada, tanto en la administración y disposición de los bienes gananciales, que pasan a ser comunes para el marido y la mujer, como en el ejercicio de la patria potestad de los hijos, compartida por ambos....

También en este año, la Ley 30/81 de 7 de julio modificó la regulación del matrimonio en el Código Civil y determinó el procedimiento a seguir en causas de nulidad, separación y divorcio. En estos momentos era más importante para todos, hombres y mujeres, la regulación del divorcio que otras modificaciones que se abordarían más tarde.....

Fue el Gobierno de la UCD el que hizo la ley del divorcio y al primer Gobierno socialista le tocó realizar una reforma aún más complicada socialmente: la despenalización de la

interrupción voluntaria del embarazo; en efecto, en 1983, cuando sólo llevaba cinco meses gobernando, el Gobierno socialista presenta un proyecto de ley de reforma del Código Penal por el que se despenalizaba el aborto en tres supuestos....Además de reformar la legislación había que establecer instituciones públicas dedicadas a llevar a la práctica estas políticas.” *Amparo Rubiales Torrejón*.

“Así, en 1977, se creó la Subdirección General de la Condición Femenina, en el Ministerio de Cultura, que existió hasta el triunfo electoral del Partido Socialista Obrero Español. Finalmente el Gobierno de Felipe González instauró el Instituto de la Mujer, por Ley de 16/ 83 de 24 de octubre, con rango ya de Dirección General, como órgano encargado de velar legalmente por la igualdad entre mujeres y hombres.” *Luis Alberto Cabrera Pérez*

Las mujeres y el empleo en los últimos treinta años (1978-2008)

Es inevitable a la hora de hablar sobre las mujeres y el empleo en los últimos veinticinco años, mencionar dos realidades que transformaron el conocimiento de la situación en esta materia. Nos referimos a la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983 y de forma paralela, la creación del Departamento Confederal de la Mujer en la Unión General de Trabajadores, hace ahora veinticinco años.

Nacido a partir de las Resoluciones del XXXIII Congreso Confederal (1983), el Departamento de la Mujer de UGT surge como respuesta sindical a los cambios producidos en el mercado laboral, especialmente a la creciente incorporación de las mujeres al empleo remunerado en los años ochenta.

Surge además en un contexto en el que los contenidos de igualdad van encontrando espacio en instituciones y organizaciones, los partidos políticos crean estructuras de participación para las mujeres, e idéntica tendencia se da en el movimiento sindical a nivel europeo, como es el caso de los Comités de Mujeres en las Confederaciones Internacionales CES y CIOSL (hoy CSI) de las que UGT es miembro.

Durante los últimos veinticinco años, el Departamento de la Mujer ha recogido las reivindicaciones de las trabajadoras, tanto a nivel laboral como de participación sindical, y ha normalizado la demanda igualitaria dentro de la estrategia sindical y social de nuestra organización, incorporando cada vez más los contenidos de igualdad en la acción reivindicativa y en la negociación colectiva. Los cambios producidos en la sociedad, la mayor sensibilidad y compromiso en la lucha contra las discriminaciones, han tenido reflejo en el sindicato, en sus estructuras, en sus organismos, en sus representantes y en sus afiliados y afiliadas. Hoy veinticinco años después nadie duda la importancia de este instrumento como canalizador e impulsor de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Las discriminaciones que las trabajadoras padecen en aspectos como el acceso al empleo, la precariedad laboral, la segregación profesional, las retribuciones salariales, la promoción, las condiciones laborales o la protección a la maternidad, han formado parte del discurso sindical de UGT, a lo largo de estos veinticinco años y cada vez están más integrados en él. Uno de nuestros compromisos con la sociedad es la total asimilación de estos contenidos, en cada una de las actuaciones del sindicato y muy especialmente en el ámbito de la negociación colectiva.

Observar lo conseguido en estos años permite entender lo acertado y lo necesario de la existencia de estructuras de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Uno de

los mayores logros de nuestro sindicato en materia de igualdad, fue la inclusión de un capítulo específico en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, desde 2002, destinado a incidir positivamente en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres. Estos acuerdos que se han negociado y renovado año tras año, durante el último año, nos ha permitido incluir todas aquellas materias que la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres recogía como competencia de la negociación colectiva.

Disponemos de datos comparados sobre la evolución del empleo de las mujeres en los últimos treinta años, desde la aprobación de la Constitución Española, en referencia a lo que acuñando la expresión europea denominamos "*principales indicadores de empleo*". Un breve análisis de estos datos nos permitirá conocer el punto de que partíamos en el año 1978 y la situación actual.

Tasa de actividad			
Trimestre	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
1978 TIV	51,01	28,09	75,67
1988 TIV	50,60	33,33	69,00
1998 TIV	52,22	39,49	65,72
2007 TIV	59,12	49,37	69,23

De los escasos datos de que disponemos, que nos permitan analizar la evolución de las mujeres en el empleo en los últimos treinta años, podemos comprobar que la tasa de ocupación ha aumentado un cuarenta y dos por ciento sobre la tasa de ocupación de 1978, la tasa de actividad, ha aumentado más de un cuarenta y tres por ciento, en relación a la tasa de actividad de mujeres que había treinta años atrás. El aumento de la tasa de actividad a un ritmo mucho más elevado del que crece la tasa de ocupación, ha traído consigo que el porcentaje de paro de mujeres, durante estas tres décadas, casi se ha duplicado o lo que es lo mismo ha aumentado un ochenta y uno por ciento. El aumento de la tasa de actividad femenina ha traído consigo elevados índices de paro de mujeres, si bien estamos aproximándonos al paro femenino de hace treinta años, cuando las tasas de actividad y ocupación, sobrepasaban ligeramente el 25 %.

En otros términos esta situación refleja, que la tasa de actividad en el año 1978, representaba algo más del 25 % de las mujeres que en edad de trabajar manifestaban su disposición a hacerlo. En la actualidad si bien es verdad que estamos alejadas de conseguir las tasas de actividad del resto de las mujeres europeas con las que inevitablemente debemos compararnos, también es verdad que los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad, llevan aparejados un aumento de la tasa de actividad de las mujeres españolas. Entre los factores de cambio social que más influencia están teniendo en el empleo de las mujeres, podemos considerar en primer lugar, el acceso de las mujeres a la formación y en concreto a la universidad donde las mujeres tienen una presencia en porcentajes, ligeramente mayores que los hombres y en segundo lugar los cambios en el modelo de familia tradicional, que están teniendo una incidencia directa en el acceso de las mujeres al empleo y a la inversa.

En el año 78, en relación a los hombres españoles, la tasa de actividad de las mujeres españolas representaba algo más de un tercio de la tasa de actividad de los hombres. O lo que es lo mismo, por cada tres hombres que manifestaban su intención de trabajar, sólo una mujer manifestaba o se atrevía a manifestar esa disposición.

Tasa de ocupación			
Trimestre	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
1978 TIV	47,12	25,58	70,31
1988 TIV	41,33	24,30	59,49
1998 TIV	42,77	29,71	57,21
2007 TIV	54,03	43,94	64,51

La tasa de ocupación de las mujeres en 2007, ha supuesto un avance significativo sobre la tasa de ocupación de 1978, sin embargo la brecha que nos separa de los hombres españoles y de las mujeres europeas sitúa a España aún lejos de alcanzar los objetivos acordados en la Cumbre Europea de Lisboa que pretenden situar el empleo de las mujeres en el 60 % para el año 2010. Para conseguir los objetivos de Lisboa, es necesario que el empleo femenino siga creciendo al ritmo que lo ha hecho durante los últimos años.

Si el aumento de la tasa de actividad se debía a los factores anteriormente comentados, el lento aumento de la tasa de ocupación, es debido a dos factores fundamentales que están íntimamente relacionados, la mentalidad empresarial que considera que las mujeres, son menos productivas que los hombres porque su prioridad es la maternidad y la vida familiar y por otro lado las dificultades reales que encuentran las mujeres para conciliar su vida familiar y laboral.

En este sentido hay que señalar entre esas dificultades, la escasez de recursos públicos suficientes para el cuidado de hijos y personas dependientes, que obligan a muchas mujeres a asumir en solitario todas estas responsabilidades, teniendo que renunciar al empleo o accediendo al mismo en condiciones precarias. La Ley de Dependencia, aprobada en 2006, promueve soluciones que incidirán positivamente en la permanencia de las mujeres en el trabajo asalariado. Por otro lado el escaso uso por parte de los hombres de los permisos existentes para el cuidado de hijos y otros familiares (poco más del 1,4 por ciento) impide un auténtico reparto de las tareas familiares en el ámbito de lo privado. La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ha dado un paso adelante con la creación del permiso de paternidad, que confiamos contribuya a un cambio de mentalidad en los hombres y empiecen a hacer uso de un número cada vez mayor de permisos, muchos de ellos mejorados ya a través de la negociación colectiva.

La precariedad en el empleo lleva aparejada la limitación en el ejercicio de los derechos que pretenden facilitar la conciliación de vida familiar y laboral. El riesgo de la pérdida del puesto de trabajo, lleva a muchas mujeres a "autolimitarse" en el ejercicio de sus derechos, confiamos que la incentivación de la conversión de contratos temporales en indefinidos, iniciada hace dos años, beneficie año tras año a mayor número de mujeres.

Tasa de paro			
Trimestre	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
1978 TIV	7,62	8,94	7,09
1988 TIV	18,31	27,11	13,79
1998 TIV	18,09	26,15	12,95
2007 TIV	8,60	11,00	6,83

El dato más llamativo es el referente a la evolución de la tasa de paro, en 1978, la tasa de paro masculina y femenina presentaba pocas diferencias, apenas dos puntos porcentuales superior, la de las mujeres. Treinta años después estas diferencias, que en algunos periodos, se han acrecentado llegando la tasa de paro femenina a ser el doble que la masculina y el doble también de la tasa de paro femenino, que teníamos en el año que aprobamos la Constitución. Si bien el paro femenino en la actualidad está bajando a límites que nos acercan a la cifra de paro del año 1978, cuando el paro de mujeres presentaba tasas muy bajas, entre otros factores porque las mujeres aún no se habían incorporado al trabajo asalariado. Los mismos factores que operan en las limitaciones que las mujeres encuentran para acceder al empleo, son los que las mantiene en el paro. Podemos constatar, que a mayor tasa de actividad de mujeres, mayor es la tasa de paro, porque aún no se ha realizado el esfuerzo necesario para facilitar el acceso de las mujeres al empleo.

Hasta el año 1997, en que se aprueba la Estrategia Europea para el Empleo, la situación de las mujeres europeas era un ejemplo a emular, pero aún no era imperativo el establecimiento de idénticas políticas de creación de empleo para todas las mujeres europeas.

Hoy treinta años después de la aprobación de la Constitución española, en la que se recogía de forma expresa en distintos puntos de su articulado, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo y también se recogía de manera implícita la figura de las acciones positivas, la normativa comunitaria en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha reforzado la efectividad de los derechos constitucionales en materia de igualdad y ha impulsado la Ley de Igualdad de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Hoy ya nadie cuestiona que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho y nuestra organización, la Unión General de Trabajadores trabaja para que sea un hecho.

La obligada referencia a la situación de las mujeres europeas, hoy nos permite tener una mirada más optimista respecto a lo que sucede en nuestro país. El cambio que las mujeres españolas han experimentado respecto de ellas mismas en relación al empleo, evidencia el enorme esfuerzo que hemos realizado, para en tres décadas situarnos cerca del resto de las mujeres europeas, dejando atrás los cuarenta años que mantuvieron a tantos millones de mujeres alejadas del trabajo remunerado.

Las mujeres en la UGT en la transición, la constitución del Departamento Confederal de la Mujer de UGT

Existe cierto paralelismo de fechas entre las iniciativas gubernamentales y sindicales, probablemente, ambas se produjeron en respuesta a las múltiples demandas y reivindicaciones de las mujeres, en distintos ámbitos, laboral, político, social, sindical, académico.

En febrero de 1977, los días 26 y 27, tiene lugar en Madrid la I Conferencia sobre la Mujer Trabajadora de UGT, dónde se plantean ya reivindicaciones que aún seguimos trasladando a la negociación colectiva, igualdad salarial, medidas de acción positiva, formación, organización de los tiempos de trabajo y que buena parte de ellas han sido recogidas en la actual Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada el 23 marzo de 2007.

Seis años más tarde, en 1983, se constituía en la UGT, el Departamento Confederal de la Mujer. Esta estructura se creó para canalizar las demandas de las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral, pero también se hacía eco de las reivindicaciones en el ámbito social, dónde quedaba tanto por hacer. Este año, se cumplen 25 años de su creación y hemos asistido a su evolución, y a la adaptación a las demandas que las mujeres asalariadas han ido reivindicando en este periodo. En estos veinticinco años, se han producido una serie de cambios importantes, tanto en el ámbito laboral, que ya hemos analizado, como en el sindical, que exponemos a continuación.

Evolución de las políticas sindicales de género dentro de UGT

La discriminación laboral por razón de género sigue siendo un problema endémico y se da prácticamente en todos los países de la UE, pero en España esta situación se vio acrecentada por el paro que se produjo en la historia de nuestro país, en cuanto a derechos de las mujeres y que ayudó a perpetuar estereotipos culturales y una división sexual muy fuerte del trabajo, los hombres el trabajo asalariado y las mujeres “sus labores”, s.l. que aparecía en los carnets de identidad. La incorporación tardía de la mujer al trabajo asalariado no ha sido uniforme en los sectores y puestos de trabajo que mujeres y hombres ocupamos, fruto de estos estereotipos las mujeres en los puestos de trabajo se centran en determinados sectores de la producción, así como por las diferentes tareas que ambos sexos tienen asignadas dentro de un mismo sector. Hablamos de la segregación ocupacional en el ámbito laboral.

Nuestro sindicato, como marco donde se refleja la pluralidad y realidad sociolaboral, se hace eco de esta situación mediante la creación del Departamento de la Mujer. Si bien parte de admitir mecanismos de discriminación laboral y social no tiene otro objetivo que su erradicación. No se configura como un espacio aparte y diferenciado ya que desde su acción particular tiene una vocación integradora.

No pueden obviarse los modelos ofrecidos por otros sindicatos, fundamentalmente europeos, y la existencia de Comités de Mujeres en las dos Confederaciones Internacionales en las que UGT participa, la CES y la CIOSL, que sirvieron de referencia para crear el Departamento de la Mujer en la UGT.

A continuación presentamos una reseña de la evolución de las políticas de igualdad en nuestro sindicato, hemos tratado de seleccionar aquellas prácticas que han facilitado una mayor participación de mujeres en nuestra organización, las que han permitido dar

continuidad a la estructura encargada de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y sin duda, las políticas que justifican la existencia de las estructuras de igualdad, mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Periodo congresual 1983-1986

En el año 1983 y de forma casi simultánea a la creación del Instituto de la mujer, mediante las resoluciones del 33º Congreso Confederal se crea el Departamento de la Mujer Trabajadora, para dar respuesta a las demandas de las mujeres trabajadoras que empiezan a aumentar progresivamente su presencia en el mercado de trabajo. Este Departamento pretende que:

- Las quejas de las mujeres se transforman en reivindicaciones y las protestas en objetivos.
- Impulsar planteamientos específicos y de ponerlos en común con otras sindicalistas. Necesidad de buscar y tener un espacio propio.
- En las dos Confederaciones en las que participa la UGT (CES y CIOSL) ya existían Comités de Mujeres y en los que va a participar a partir de este momento el Departamento Confederal de la Mujer.

Periodo congresual 1986-1990

En el 34º Congreso Confederal (1986) se reconoce el trabajo realizado por el Departamento de la Mujer y se le anima a que continúe con su actividad. La Comisión Ejecutiva nombra una responsable de la que dependerá el Departamento de la Mujer. El Departamento será dotado de los medios económicos y de personal suficiente que le permita realizar los cometidos que le son propios. Este Departamento realizará una conferencia cada 4 años antes de la celebración de los Congresos Confederales. En las Resoluciones de este 34º Congreso Confederal:

- Invita al conjunto de la Organización a avanzar en el ejercicio de prácticas no discriminatorias.
- Recomienda al conjunto de la Organización para que la composición de los órganos de dirección tenga en cuenta la participación de las mujeres trabajadoras en los mismos.
- Anima al Departamento de la Mujer para que propicie iniciativas que sirvan para eliminar la discriminación en los lugares de trabajo. Impulsar las iniciativas que puedan llevarse a cabo en su ámbito de actuación.
- Recomienda que se desarrolle un esfuerzo de formación sindical de las afiliadas, delegadas y responsables de los Departamentos
- Impulsa la participación activa de las trabajadoras en las delegaciones que representen a la UGT en la Negociación Colectiva
- Se convoca a todos los afiliados de UGT y de manera especial a los Departamentos de la Mujer para que en los próximos años hagan un esfuerzo en la difusión de sus trabajos, estudios e ideas, tanto interna como externamente

Los diferentes Departamentos de la Mujer se deben configurar como mecanismos a través de los cuales se han de canalizar las reivindicaciones de las trabajadoras hacia el exterior y el interior de la organización, con un carácter permeable y dinámico.

Periodo congresual 1990-1994

La definición de un Plan de Acción Sindical, con objetivos y actuaciones concretas, se presenta como un medio apropiado para cristalizar la igualdad real en todos sus órdenes. Un conjunto de medidas que representen una acción positiva, por su aplicación en el seno de la UGT y su proyección externa.

El I Plan de Acción Sindical para la Igualdad se aprueba en la 4ª Conferencia de Mujeres (1993), de manera previa al 36º Congreso Confederado (1994) y se desarrollará en el siguiente periodo congresual.

De este primer Plan que proponía líneas de actuación agrupadas en tres grandes áreas, organización, acción sindical y participación social, que por su amplitud no podemos reproducir aquí, destacamos las siguientes propuestas:

En cuanto a la organización

- Garantizar la aplicación de medidas de acción positiva en la Organización y consolidar los Departamentos de la Mujer como responsables de la impulsión de la igualdad que debe impregnar todos los niveles y políticas del sindicato.
- Los Departamentos de la Mujer constituyen un instrumento sindical para abordar la discriminación por razón de sexo; plantearán propuestas de acción sindical y elaborarán alternativas para incrementar la participación laboral y sindical de la mujer.
- Objetivo 100 para la igualdad: incrementar la presencia de mujeres en todos los niveles de la Organización. Para cumplir este objetivo se proponen entre otras las siguientes actuaciones:
 - En el próximo mandato se establecerán los medios adecuados para incrementar al doble la afiliación femenina.
 - Se recomendará incluir trabajadoras en las listas para las elecciones sindicales como forma de asegurar su presencia en los comités de empresa.
 - Se intentará cumplir el objetivo 100 en la participación de mujeres en los procesos de Negociación Colectiva.
- Garantizar la presencia de los temas de igualdad en los niveles de análisis y decisión de la Organización.

En relación con la acción sindical

- Hacer de la Negociación Colectiva un mecanismo para conseguir la igualdad

En el marco de la negociación pueden no sólo mejorarse las condiciones de trabajo, sino introducir fórmulas de prevención y corrección frente a situaciones de desigualdad. La intervención sindical en el terreno de los recursos humanos debe actuar sobre el acceso, la formación, la promoción y la remuneración eliminando los factores que configuran la discriminación indirecta. Adquiriendo un especial interés al tratamiento de la salud y la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Periodo congresual 1994-1998

El 36º Congreso Confederado (1994) se hace eco de las propuestas del I Plan de Igualdad y recoge en sus resoluciones buena parte de los objetivos del mismo.

Algunas materias como las siguientes son recogidas dentro de las resoluciones de política sindical:

En materia de Negociación Colectiva, como el más claro instrumento de expresión de la actividad sindical, el sindicato puede y debe cumplir un papel activo en la consecución de la igualdad real entre ambos sexos y, para ello, hacer de la Negociación Colectiva un

mecanismo para lograr la igualdad, incrementando la participación de mujeres en las mesas de Negociación Colectiva y extendiendo un conjunto de medidas, entre otras:

- Impulsará y participará sindicalmente en proyectos de acción positiva, saliendo al paso de los resultados que puedan perseguir iniciativas emprendidas exclusivamente desde la parte empresarial.
- A través de la Negociación Colectiva se crearán comisiones de igualdad o una figura que actúe como agente de igualdad dentro de la propia empresa.
- El análisis de categorías y niveles salariales debe obedecer a criterios objetivos, en estrecha relación con el desempeño de las tareas, y valorándose las aptitudes necesarias como elemento para fijar retribuciones iguales por trabajos de igual valor, paliando los actuales sistemas de clasificación directa o indirectamente discriminatorios.

Por otro lado en el apartado de política social, el congreso resuelve poner en práctica el Plan Sindical para la Igualdad, recogiendo todos los objetivos contenidos en dicho plan.

Tres años después y dando cumplimiento a las resoluciones del 36º Congreso Confederal se desarrolla el II Plan de Acción Sindical para la Igualdad, en noviembre de 1997.

Este Plan pretende convertirse en un instrumento básico y de referencia para la organización, debiendo cumplir un papel activo en la consecución de una igualdad social real entre ambos sexos. Se trata de llevar a cabo la transversalidad, de integrar los planteamientos de las mujeres que forman parte de UGT en propuestas de igualdad en todas las políticas y actos de la Organización.

Si queremos confluir intereses de mujeres y hombres en nuestra organización, tenemos que conseguir que lo que interesa a las mujeres interese al Sindicato.

Los principales objetivos del II Plan de Acción Sindical, se centraron en los siguientes apartados: democracia de género, negociación colectiva, participación institucional y participación internacional.

Destacamos de este Plan las siguientes actuaciones:

Democracia de género

- Integrar en nuestro sindicato los sistemas de cuotas tan denostados en ocasiones y que han supuesto un avance importante para la participación de mujeres en los partidos políticos y sindicatos que han visto en estos sistemas una forma de ampliar el electorado y la afiliación. La pretensión de estos sistemas de cuotas es la de aumentar la participación de las mujeres en nuestra organización
- Potenciar los Departamentos de la Mujer, para poder canalizar medidas y actuaciones encaminadas a conseguir la plena igualdad social entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral y sindical.
- Poner en marcha medidas dirigidas a la obtención de información teniendo en cuenta la variable sexo.
- Participar activamente en todas las estructuras del Sindicato, para asegurar la transversalidad de las políticas de igualdad de oportunidades, en todas las políticas globales de UGT.

Negociación colectiva

- Como principal objetivo se plantea hacer de la Negociación Colectiva el instrumento que garantice el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Datos de interés

- En 1997, primer año en el que disponemos de datos desagregados por sexo, el porcentaje de mujeres afiliadas a nuestro sindicato era de un 27 %, el porcentaje de delegadas sindicales durante el periodo 1997- 2000, era de 22,85 % y el porcentaje de mujeres en comisiones ejecutivas era de un 13,44 %, en total 44 mujeres, una en la Comisión Ejecutiva Confederal, 14 mujeres en las Federaciones Estatales y 26 mujeres en las Uniones de Comunidad Autónoma.

Periodo congresual 1998-2002

El 37º Congreso (1998) supondrá un avance decisivo en materia de igualdad en la participación entre mujeres y hombres en el sindicato.

En las resoluciones relativas a las nuevas necesidades y alianzas sociales, se refleja expresamente que *“el modelo sindical que propugnamos no es posible si las mujeres, es decir, la mitad de la sociedad aún tiene dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo, en función únicamente del papel que les ha sido tradicionalmente asignado.”*

Así mismo se recoge la necesidad de que *“la UGT preste atención a la mayor incorporación de las mujeres al trabajo, incorporando más mujeres al sindicato y facilitando su acceso a los órganos de dirección, decisión y control. Además de potenciar su presencia en los órganos de representación laboral, ofreciéndoles mayor participación en la Negociación Colectiva y en las tareas de representación institucional.”*

Se integra en nuestra organización el sistema de cuotas:

“La UGT desarrollará una acción positiva a favor de la igualdad entre los sexos, a todos los niveles de la Confederación. La participación activa de la mujer en el proceso de toma de decisiones, constituye una de las maneras más eficaces de alcanzar la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre”

“La Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de mujeres y hombres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de la UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. A modo orientativo no será superior al ochenta por ciento ni inferior al veinte por ciento para cada sexo.”

Se recoge en las resoluciones congresuales la necesidad de potenciar el Departamento de la Mujer, organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, que debe desempeñar un importante papel para mejorar la representación de las mujeres en las estructuras del Sindicato como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones.

Durante este periodo se pone en marcha el III Plan de Acción sindical para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por primera vez un Comité Confederal (2000) resuelve impulsar un Plan de Acción, el III Plan de Acción Sindical para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en

línea con las resoluciones del 37º Congreso Confederal, para lograr un aumento en la presencia y participación de mujeres en el sindicato a todos los niveles, así como el diseño de estrategias sindicales igualitarias.

El Plan de Acción Sindical, como respuesta del sindicato a las nuevas situaciones y necesidades laborales, se marca como objetivos principales:

- Aumentar la afiliación de mujeres dirigido a los sectores donde existe un nivel menor de organización sindical. A la vez, debemos encaminarnos a una representación de mujeres acorde con el porcentaje de afiliación femenina en cada sector o territorio.
- Avanzar en los contenidos de la Negociación Colectiva en materia de Igualdad, al tiempo que tenemos que conseguir una mayor participación de mujeres en las mesas de negociación.
- Dar mayor visibilidad a estos compromisos a través del fortalecimiento de los Departamentos de la Mujer dotándolos de recursos humanos y materiales y constituyéndolos en aquellas estructuras donde todavía no existen.

Estas medidas son necesarias para que el sindicato sea capaz de seguir el camino ya indicado por otros sindicatos europeos. Entre ellos los objetivos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que ya en 1995 adoptó un Plan de acción para las mujeres sindicalistas europeas. En particular este Plan anuncia una serie de líneas directrices sobre la manera de mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y pide integrar una perspectiva de género en otras políticas. Como objetivos principales:

- Asegurar la representatividad de mujeres en los órganos de Negociación Colectiva y de toma de decisiones.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas sindicales

Así mismo la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) destaca que *“los sindicatos pueden, y deben, aceptar el desafío que supone transformar el mercado laboral mediante la igualdad y la justicia.”*

Con ello, reitera el compromiso sindical de seguir intensificando los esfuerzos *“para superar la discriminación basada en el género y bregar por la igualdad y la justicia para las mujeres en el lugar de trabajo, los sindicatos y en la sociedad.”*

Datos de interés

En 2001, el porcentaje de mujeres afiliadas a nuestro sindicato era de un 29,53 %, el porcentaje de delegadas sindicales durante el periodo 1999- 2002, era de 23,77 % y el porcentaje de mujeres en comisiones ejecutivas era de un 20,88 %, en total 62 mujeres, tres en la Comisión Ejecutiva Confederal, 20 mujeres en las Federaciones Estatales y 39 mujeres en las Uniones de Comunidad Autónoma.

Periodo congresual 2002-2005

En este periodo se encarga a un miembro de la Comisión Ejecutiva, que lleve directamente las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, esta secretaria convive con el Departamento de la Mujer, que depende directamente de dicha Secretaria Ejecutiva, y ambos instrumentos abordaran las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en este periodo.

Las resoluciones del 38º congreso confederal (2002), suponen un paso adelante en el sistema de cuotas que se establecen como algo obligatorio. Se produce un salto cualitativo en el sentido de que pasa a tener grado de obligatoriedad, a diferencia de las Resoluciones del 37º Congreso donde se establecía como recomendación. Este cambio influirá directamente en la participación de mujeres en los órganos del sindicato, produciéndose un aumento en la representación de manera considerable. De este modo las reivindicaciones de las mujeres estarán presentes en todas las esferas del sindicato.

La propuesta queda expresada con una sutil diferencia que conseguirá aumentar los resultados de la participación en las Comisiones Ejecutivas y Comités Confederales, una participación más acorde a la participación de mujeres en el ámbito laboral *“La Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de mujeres y hombres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de la UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. En todo caso, **se garantizará** una presencia mínima del veinte por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje.”*

Este ámbito de aplicación se extiende a la representación en las Federaciones y Uniones en el Comité Confederal, que deberá ser proporcional al número de afiliados y afiliadas que haya en cada una.

Tres meses después de la inclusión de esta garantía de participación, se vieron los resultados de la puesta en práctica de esta medida de acción positiva que fue tomada como ejemplo de Buenas Prácticas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Durante este periodo congresual, se desarrolla el IV Plan de Acción Sindical.

El Comité Confederal aprueba *“la puesta en marcha de un nuevo Plan como estrategia diseñada para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, ejecución, control y evaluación de las políticas del sindicato. Los objetivos y actuaciones concretas de este Plan ponen en práctica el compromiso de UGT en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de su aplicación en el seno de nuestra Organización y su repercusión externa.”*

IV Plan de Acción sindical para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Los objetivos que fueron marcados en el anterior Plan no deben darse por concluidos sino que siguen siendo aspiraciones vigentes. Cuestiones como el aumento de la afiliación, avanzar en los contenidos de la Negociación Colectiva en materia de Igualdad, mayor participación de mujeres en las mesas de Negociación Colectiva deben seguir desarrollándose.

Los objetivos que se exponen en este Plan, se elaboraron de conformidad con el Plan de Igualdad de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) al igual que se tuvo en cuenta el borrador del Plan de Acción de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) elaborado a partir de las conclusiones de la VIII Conferencia Mundial de las Mujeres de la CIOSL.

Este Plan debe servir de referencia para que los distintos niveles organizativos del sindicato promuevan sus respectivos planes de acción, adaptados a sus ámbitos de actuación, a las características de su afiliación y a las necesidades que presenten, tanto en materia de

participación y representación sindical de mujeres, como de integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.

Se plantean como grandes objetivos de este Plan:

- Integración de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales
- Garantizar a través del Diálogo Social y la Negociación Colectiva el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Garantizar a través de la negociación colectiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Reforzar la presencia de las mujeres en todas las estructuras de la organización

Datos de interés

En 2004, el porcentaje de mujeres afiliadas a nuestro sindicato era de un 31,54 %, el porcentaje de delegadas sindicales durante el periodo 2000- 2003, era de 25,37 % y el porcentaje de mujeres en comisiones ejecutivas era de un 29,00 %, en total 96 mujeres, seis en la Comisión Ejecutiva Confederal, 26 mujeres en las Federaciones Estatales y 64 mujeres en las Uniones de Comunidad Autónoma.

Periodo congresual 2005-2009

Como resultado del 39º Congreso Confederal, la cuota de participación de mujeres aumenta del 20 por ciento aprobado en el anterior congreso al 30 por ciento.

Junto con la consolidación de los Departamentos de la Mujer, el aumento de participación de mujeres en nuestra organización, la elaboración de Planes de Igualdad, se aprueba también en este congreso, como algo muy novedoso, la evaluación periódica de las políticas de igualdad de oportunidades llevadas a cabo por el sindicato. En el Comité Confederal celebrado en mayo de 2007, ya se presentó la evaluación conjunta de las políticas de igualdad en nuestra organización, con la información proporcionada, a través de un cuestionario, de todas las Federaciones Estatales y Uniones de Comunidad Autónoma.

En este periodo se ha aprobado el V Plan de acción sindical para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con tres grandes objetivos: integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales, consolidar la participación de mujeres en todas las estructuras de nuestro sindicato, profundizar en el enfoque integrado de género, evaluar de las políticas de igualdad para acercarnos más a la realidad de las trabajadoras.

Desde el año 95, veníamos celebrando de forma previa a los congresos confederales reuniones con las personas, mujeres mayoritariamente, encargadas de llevar a cabo en nuestra organización las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en las que analizábamos la situación de las mujeres, revisábamos las políticas llevadas a cabo y elaborábamos propuestas que se trasladan a los congresos confederales.

En el año 2006, celebramos la I Escuela de Mujeres Dirigentes, y en 2007 la segunda, con esta "escuela", pretendemos crear un foro anual de discusión de las políticas de igualdad, pero también fortalecer y animar a las mujeres de nuestra organización para que participen en puestos de dirección, decisión y control.

Datos de interés

En 2006, el porcentaje de mujeres afiliadas a nuestro sindicato era de un 33,49 %, el porcentaje de delegadas sindicales durante el periodo 2001- 2004, era de 26,02 % y el porcentaje de mujeres en comisiones ejecutivas era de un 38,51 %, en total 134 mujeres, seis en la Comisión Ejecutiva Confederal, 33 mujeres en las Federaciones Estatales y 95 mujeres en las Uniones de Comunidad Autónoma.

Las mujeres en Europa y en el mundo

Cronología de la lucha por los derechos de la mujer, en la primera mitad del S. XX

1906

Finlandia, primer país europeo que otorga el sufragio femenino.

1907

Bajo la presidencia de Clara Zetkin, se reúne la I Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas.

1912

En España se aprueba la denominada “ley de la silla”. Por la cual los empresarios debían proporcionar una silla a todas las mujeres que trabajaban en la industria o en el comercio.

1913

El Parlamento británico aprueba la “la ley del gato y el ratón”. Las sufragistas encarceladas, responden con huelgas de hambre. La Administración responde con una brutal alimentación forzada. El parlamento aprobó la conocida “ley del gato y el ratón”. Por la cuál las mujeres “los ratones”, serían liberadas por las autoridades “gatos”, cuando su estado físico fuera preocupante. Una vez recuperadas físicamente, volverían a ser detenidas y encarceladas. La fuerza de la propuesta sufragista hizo que los partidos políticos comenzasen a reconsiderar su actitud ante el voto femenino.

1917

Jeanette Rankin, primera mujer elegida miembro del Congreso de los Estados Unidos.

1918

El Parlamento británico aprueba una ley electoral que otorga el sufragio a las mujeres mayores de 30 años. Diez años después, en 1928, una nueva ley, hizo que por fin todas las mujeres mayores de edad alcanzaran el anhelado derecho al sufragio.

1920

Se aprueba la XIX enmienda a la Constitución de EEUU, por la que todas las mujeres mayores de edad obtienen el derecho al voto.

1931

La Constitución española de la II República otorga el derecho de sufragio a las mujeres mayores de edad.

1945

Las mujeres consiguen el derecho de voto en Francia e Italia.

Mujeres y trabajo en la segunda mitad del siglo veinte

Acabada la II Guerra Mundial, resurgen campañas ensalzando el prototipo del ama de casa, pero van a ser un fracaso. La etapa de desarrollo económico impulsa el empleo, el consumo y el estado de bienestar. Las mujeres participaron de esa evolución consolidando su presencia entre la población activa.

El aumento de mujeres asalariadas se debe a una serie de factores:

Demográficos: se produce una caída de la natalidad y se concentran los nacimientos en unos años determinados permitiendo que las mujeres se reincorporen al trabajo asalariado una vez que los hijos han crecido.

Económicos: el desarrollo del sector servicios, viene acompañado de un creciente empleo de las mujeres.

Sociales: se eleva el número de quienes viven solas o se convierten en cabeza de familia debido a las separaciones y divorcios, todas ellas tienen necesidad de trabajar. Las mujeres trabajadoras empiezan a cobrar mayor reconocimiento social que las amas de casa. Y tal vez el factor más decisivo es la eliminación de las prohibiciones legales de ejercer determinadas profesiones, aunque esto no se produce en todos los países por igual, ni al mismo tiempo.

Las mujeres durante esta mitad del siglo XX, han protagonizado el aumento de la población ocupada en el mundo. Según datos de la OCDE, en 1970, las mujeres asalariadas alcanzaban el 46,3 %, mientras que en 1990 se llegaba al 60,7%. El aumento afecta a todos los países, excepto a Turquía. Otros países, Bélgica, Grecia, Irlanda, Italia y España no alcanzaban esos porcentajes de mujeres asalariadas. Las mayores tasas de ocupación se concentraban en Suecia, Dinamarca, Noruega y EEUU.

Las principales consecuencias de esta evolución es la mayor presencia de mujeres obreras de entre 25 y 54 años. Influye también en la ocupación el estado civil, y se retrasa el acceso al empleo de los jóvenes en la medida que aumenta la escolarización y la participación en la enseñanza reglada. También va a influir en el acceso de las mujeres al empleo la creación de servicios públicos y privados que se encargan del cuidado de los niños.

En 1990, más de la mitad de las mujeres casadas, dentro de los países de la OCDE, perciben un salario. Exceptuando Irlanda, Italia y Países Bajos.

Hasta los años 60 las tasas de paro masculino y femenino son iguales. Durante los años 70, aumenta el porcentaje de desempleadas en relación a los hombres y la distancia sigue creciendo durante los años 80. En 1990, en los países de la OCDE, el paro femenino es del 8 % y el masculino de 5,6%. Del 90 al 95 la tasa de mujeres crece un punto menos que la de los hombres.

El aumento del número de trabajadoras no se traduce en su presencia en todos los sectores de producción. Los estereotipos y las ideas preconcebidas sobre las capacidades de las mujeres, van a dirigir las hacia determinadas profesiones. Las tres cuartas partes de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector servicios al tiempo que se produce una gran pérdida de mujeres por parte de la agricultura. Las actividades industriales ocupaban, en 1970, a una cuarta parte de las trabajadoras. En 1990 sólo representan el 16,4 %.

Las industrias que agrupaban un mayor número de trabajadoras, eran el textil, el vestido, alimentación, calzado y tabaco. Los puestos que ocupaban eran los más repetitivos, sedentarios, más manuales que mecanizados, con escasa responsabilidad y escasa posibilidad de promoción.

Las trabajadoras, presentan carreras más discontinuas como consecuencia de las interrupciones para cuidar de los hijos, y muchas carecen de determinada formación porque tienen limitado su acceso a ella.

Las diferencias en las retribuciones, vienen provocadas por la asignación de las mujeres sistemáticamente a las categorías más bajas, las dificultades en la promoción, la valoración del empleo femenino.

La segregación ocupacional y las diferencias salariales han definido el trabajo de las mujeres en la segunda mitad del siglo XX y aún perviven en el siglo XXI.



AVANCES LEGISLATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESPAÑOL

Evolución de la Normativa en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito internacional, europeo y español

ÁMBITO INTERNACIONAL

1. El origen de la regulación antidiscriminatoria en el ámbito internacional de la ONU

La concepción actual de la igualdad ante la Ley, como no discriminación, tiene sus orígenes en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos.

El concepto de discriminación aparece asociado a la situación de las minorías nacionales y religiosas en los nuevos Estados que nacen tras la Segunda Guerra Mundial y que requieren una protección para la salvaguarda de sus derechos. Dicha protección adquiriere una mayor relevancia en el plano jurídico a partir de la Segunda Guerra Mundial, como se pone de manifiesto en la Carta de las Naciones Unidas (1945), en la que se reconoce el derecho al goce de los derechos y libertades fundamentales del hombre “sin distinción de raza, lengua o religión”.

Más adelante la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 recoge motivadamente la necesidad de esta protección ampliando la misma más allá de la referida a las minorías. Incluye entre las razones por las que no se puede hacer distinción en el goce de los derechos y libertades reconocidos por la Declaración, la del sexo, y utiliza de forma expresa la palabra discriminación, estableciendo que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Siguiendo un orden cronológico, la siguiente norma antidiscriminatoria, en la que se recoge por primera vez una definición de discriminación, es el Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo perteneciente también a la ONU.

El Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación establece que a los efectos del mismo, “el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. “

Aunque los textos mencionados hasta el momento hablan de la discriminación en abstracto por razón de raza, color, sexo, etc., son grupos de personas concretas los que han sufrido y sufren dicha discriminación.

En relación con la discriminación por razón de sexo, han sido y son las mujeres (y no los hombres) el grupo de personas discriminadas por su pertenencia al sexo femenino cualesquiera que fuere el marco geográfico en el que nos situemos, en mayor o menor medida.

Es por esta razón por la si hacemos un repaso de los diferentes instrumentos normativos surgidos del seno del organismo internacional de las Naciones Unidas a lo largo del tiempo, encontramos muestras evidentes del reconocimiento de la existencia de esta realidad frente a la que, dando un paso más, se ha pretendido ejercer una tutela antidiscriminatoria, para la defensa del derecho a la igualdad de las mujeres respecto de los hombres.

Por lo que se refiere a la normativa vinculante (para el Estado español, entre otros), son testimonio de ello el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 20 de diciembre de 1952 (publicado en España en el B.O.E. el 23 de abril de 1974); el Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966 (publicado en España en el B.O.E. de 30 de abril de 1977); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966 (publicado en España en el B.O.E. de 30 de abril de 1977); y especialmente, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979 (publicado en España en el B.O.E. de 21 de marzo de 1984), con un Protocolo añadido que entró en vigor el 22 de diciembre de 2000, y que España ratificó el 6 de julio de 2001, a través del cual se reconoce la jurisdicción de un Comité específico para recibir y tramitar demandas de individuos o grupos que tengan que ver con la discriminación contra las mujeres.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es especialmente importante para comprender la evolución del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

Como ya hemos señalado, fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y tras su ratificación por 20 países entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. España lo ratificó el 16 de diciembre de 1983 y una vez publicado en el BOE en abril de 1984, pasó a ser normativa de obligado cumplimiento para el Estado español.

En 1989, diez años después de la celebración de la Convención, casi 100 naciones habían ratificado el tratado y se declaraban obligadas por sus disposiciones.

De este instrumento jurídico cabe destacarse los artículos relativos al concepto de discriminación, de acción positiva (como medida diferenciadora, que no discriminatoria, para poder alcanzar la igualdad y luchar más eficazmente contra la discriminación), y las relacionadas con el ámbito del empleo (en el que de forma tradicional se han venido aplicando los conceptos de discriminación directa e indirecta).

El conjunto de su articulado reconoce la existencia de la discriminación estructural de las mujeres y recoge compromisos de los que derivan mandatos y actuaciones para los Estados Partes.

Al margen de los antecedentes jurisprudenciales en los Estados Unidos que se pueden encontrar, la Convención es uno de los mejores exponentes de un nuevo avance en la materia en derecho internacional: la acción positiva entendida como política pública encaminada a lograr la igualdad entre mujeres y hombres y luchar contra la discriminación por razón de sexo.

En este sentido es importante destacar que la Convención no sólo se limita a reconocer la existencia de la discriminación en el ámbito privado y a otorgar protección al colectivo objeto de discriminación, sino que además establece el deber del Estado de aplicar el derecho antidiscriminatorio en dicho ámbito, de forma que los Estados comprometidos con la Convención se obligan a “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.”

El concepto de discriminación experimenta así un nuevo avance y queda recogido por la Convención en los siguientes términos: “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

La posibilidad de adoptar medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad, que constituye otro importantísimo avance, se establece en el contenido de la Convención, en la que expresamente se establece que “ la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

En cuanto a las medidas relativas a la lucha contra la discriminación de la mujer en el empleo, la Convención encomienda a los Estados el deber de adoptar las medidas apropiadas dirigidas a tal fin y a asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, y de forma particular :

- El derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, de libre elección de profesión y empleo, de ascenso, de estabilidad en el mismo, de acceso a todas las prestaciones y condiciones de trabajo, de acceso a la formación profesional y al readiestramiento
- Así como el derecho a igual remuneración, prestaciones y trato respecto a un trabajo de igual valor, incluida la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo
- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas
- Y el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Y con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, la Convención establece que los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- Y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La Convención además prevé que la legislación protectora relacionada con las cuestiones anteriormente señaladas será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Por lo que respecta a textos no vinculantes, cabe destacar por su notable importancia y valor la Declaración de las Naciones Unidas adoptada en la Conferencia de Beijing, de 15 de septiembre de 1995, con su Plataforma de Acción, en la que se recoge un desarrollo más preciso que en los textos anteriores.

2. La igualdad en el Consejo de Europa

El Consejo de Europa es una organización internacional de ámbito europeo. Constituye el mayor fórum intergubernamental y parlamentario del continente. Se fundó en 1949 y su sede radica en el Palacio de Europa de Estrasburgo (Francia).

Es además, después de la ONU, el organismo internacional europeo más importante en relación con el derecho antidiscriminatorio, siendo uno de sus principales objetivos la salvaguarda y el reforzamiento de la democracia y los derechos de la persona humana.

Del seno del Consejo de Europa nació el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales el 4 de noviembre de 1950, al que le han seguido posteriormente doce Protocolos. España lo ratificó 4 de octubre de 1979.

Uno de los elementos más novedosos y destacables de este Convenio sobre derechos civiles y políticos, lo constituye el hecho de que la protección de los derechos y libertades fundamentales se le atribuye a una Comisión y a un Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En cuanto a su contenido antidiscriminatorio es muy similar al de la Declaración Universal de Derechos de la ONU de 1948 cuyo texto sirvió de inspiración para la elaboración del mismo.

Tras este Convenio, el Consejo de Europa elaboró otro texto, en esta ocasión, referido a los derechos colectivos económicos y sociales. Se trata de la Carta Social Europea, adoptada el 18 de octubre de 1961 y que fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980.

La Carta Social Europea recoge normas sobre los principales derechos en el ámbito laboral y de protección social, y de forma específica de protección de categorías particulares como en el caso de las trabajadoras.

En contexto, la Carta Social Europea establece el compromiso de los estados a asegurar a las mujeres trabajadoras en relación con la maternidad, antes y después del parto, un descanso de una duración de 12 semanas como mínimo, un periodo de lactancia y a considerar el despido de la mujer durante el permiso de maternidad como ilegal.

Contempla así mismo un mecanismo de control internacional para garantizar los compromisos y prevé, mediante un protocolo adicional, un sistema de reclamaciones de carácter colectivo.

Además de los textos elaborados, de entre los que hemos destacado los anteriormente señalados, en el seno del Consejo de Europa existe un órgano de especial importancia en materia de igualdad de mujeres y hombres dentro de los derechos fundamentales de la persona: el Comité Director para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

El Comité comenzó a funcionar en 1979, y está compuesto por expertos y expertas cuya tarea es la de promover la puesta en marcha de acciones dentro del propio seno del Consejo y a nivel nacional en cada estado, dirigidas a lograr "la igualdad efectiva" de la mujer y el hombre. Para llevar a cabo su tarea, el Comité elabora análisis, informes, estudios, valoraciones, estrategias, medidas políticas, y en caso necesario, instrumentos jurídicos sobre igualdad.

ÁMBITO COMUNITARIO

Dentro del Derecho comunitario nos encontramos tanto con textos de carácter vinculante que son de obligado cumplimiento para los Estados miembros de la Unión Europea, como con textos no vinculantes.

El derecho vinculante está integrado por los Tratados, los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones. Y entre los textos no vinculantes se encuentran las Recomendaciones, las Resoluciones, los Programas de Acción para la igualdad de oportunidades y, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada por el Tratado de Niza en diciembre de 2000 y cuya influencia se refleja en las tres últimas Directivas comunitarias antidiscriminatorias.

1. Origen y evolución del derecho antidiscriminatorio vinculante para los estados miembros de la Unión Europea

El origen del derecho comunitario antidiscriminatorio responde a motivos fundamentalmente económicos más que de sensibilidad de la Comunidad Económica Europea frente a la discriminación por razón de sexo.

Es por ello que la primera norma antidiscriminatoria que aparece en los inicios del derecho comunitario es la relativa al principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957 (Tratado de Roma) tenía como objetivo establecer un Mercado Común (una unidad de mercado) en el que resulta imprescindible la libre circulación de capitales, de mercancías y de personas, por lo que su contenido eminentemente económico no hubiera incluido una norma antidiscriminatoria sino hubiera sido por razones también puramente económicas.

Francia tenía ya reconocida en su legislación la equiparación salarial entre hombres y mujeres en el momento de constituirse la Comunidad Económica Europea, y ello podía suponer que si el resto de los países que iban a formar parte de la Comunidad no se obligaban a reconocer la igualdad salarial también, las empresas francesas podrían sufrir el riesgo de perder o dejar de ser competitivas ante un previsible dumping social. La presión de Francia resultó crucial para la inclusión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea.

Los mismos riesgos podrían sufrir en un futuro el resto de los países. La igualdad salarial o la garantía de la equivalencia salarial, evitaría la competencia a la baja entre los trabajadores por razón de sexo.

La historia del derecho comunitario se ha ido configurando de forma que a los periodos iniciales y otros posteriores de una política comunitaria de marcado carácter económico le han sucedido otros en los que la política social ha cobrado una mayor relevancia, durante los que el derecho antidiscriminatorio comunitario ha experimentado cambios y avances.

Aunque los primeros pasos de la política social comunitaria surgieron también con el mismo fin de lograr los fines económicos perseguidos por la Comunidad Económica, la necesidad de intervenir en materia social y laboral para evitar el efecto de distorsión de la competencia entre países mediante una homogeneización de las condiciones de trabajo, produjo a la larga inevitables cambios en el derecho comunitario y en consecuencia en el antidiscriminatorio.

La alternancia de periodos de estancamiento y de avance de la política social comunitaria para lograr la mejora y la progresión del nivel de vida de los trabajadores, necesaria para conseguir los fines económicos pretendidos, hizo inevitable en este contexto, la tendencia, cada vez en mayor medida, hacia la creación de un verdadero derecho social comunitario menos contaminado de los fines económicos, cuya influencia ha sido decisiva en la evolución de la normativa comunitaria antidiscriminatoria y el desarrollo del principio de igualdad.

Al mismo tiempo la contribución de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha sido fundamental en dicha evolución, ya que a través de su función interpretativa de las normas, ha introducido importantes cambios en el derecho comunitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siendo crucial su papel para propiciar un desarrollo del derecho antidiscriminatorio con entidad propia cada vez más alejado de ser un mero instrumento de los fines económicos de la Comunidad Económica Europea.

1.1. El principio de igualdad de retribución

El origen del derecho comunitario antidiscriminatorio nace con la configuración del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

El Tratado de Roma de 1957, por el se que constituyó la Comunidad Económica Europea, recogió la primera norma antidiscriminatoria del derecho comunitario, estableciendo en su art. 119 el deber de cada Estado de garantizar la aplicación del “principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”, señalando al respecto que:

“Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o el sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

Así mismo, el art. 119, en su redacción original establecía que: “La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

Al margen de las modificaciones realizadas en este artículo por la normativa posterior al mismo, con el fin de adecuarse a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (encaminadas a precisar y sustituir el término “mismo trabajo” por el de “trabajo de igual valor”), es importante señalar que el art. 119 del Tratado de Roma reduce el concepto de trabajo al de trabajo remunerado, lo que repercute negativamente en las mujeres, al dejar fuera otras esferas de subordinación de éstas que no sean las encuadradas en el empleo retribuido; hecho por otra parte que no resulta extraño si se tiene en cuenta que esta disposición no nace del interés por la justicia social y la discriminación contra las mujeres de la Comunidad Económica Europea, y sobre todo en sus orígenes, como ya hemos apuntando anteriormente.

1.2. La igualdad de trato como ausencia de discriminación directa o indirecta y la acción positiva. Las Directivas comunitarias hasta el año 2000.

Tras el artículo 119 del Tratado de Roma, en el ámbito del derecho comunitario vinculante se han dictado una serie de Directivas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.

La primera de ellas relativa al principio de igualdad de retribución, y las restantes, en su mayoría sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al empleo y seguridad social, incluidas la dirigida a la protección de la maternidad y de la trabajadora embarazada en relación con las condiciones laborales y la del permiso parental.

Es destacable de estas primeras directivas la manera en que se define el principio de igualdad.

En la primera directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos, la 75/117/CEE, se recoge como “eliminación...de cualquier discriminación por razón de sexo”.

En la segunda directiva, la 76/207/CEE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, y en la 79/7, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, se define como “ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente” .

La Directiva 86/613/CEE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad independiente incluida la agricultura, y la protección por maternidad, se formula como “ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, ya fuese directa o indirectamente”

Por lo que respecta al concepto de acción positiva diferenciadora, éste se recoge por primera vez en el derecho comunitario, en la directiva 76/207/CEE, aunque no se mencione expresamente el término acción positiva.

Así, el artículo 2.4 de la misma establece 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 en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1 (las mencionadas en la denominación de la Directiva)”.

La aplicación práctica de este artículo y del propio texto de la Directiva 76/207 originó un importante debate sobre los límites de la acción positiva en el derecho comunitario, a raíz de la interpretación que el Tribunal de Luxemburgo hizo del mismo.

Debe recordarse que la directiva 76/207/CEE ha sido modificada con posterioridad por la Directiva 2002/73/CE.

1.3. La definición de discriminación indirecta y la inversión de la carga de la prueba

Tras las Directivas hasta ahora mencionadas, la normativa antidiscriminatoria dio un paso importante hacia delante con la Directiva 97/80/CE de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Esta Directiva se aprobó después de un polémico y largo proceso y aporta como novedades la introducción de la definición de discriminación indirecta en un texto vinculante y la inversión de la carga de la prueba, como instrumento facilitador de la prueba de discriminación en los procesos jurisdiccionales.

Así, el artículo 2 de esta Directiva, recoge expresamente que: “A efectos de la presente Directiva se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación

por razón de sexo, bien sea directa o indirecta y que "A efectos del principio de igualdad de trato, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo".

En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, el art. 4 de esta Directiva señala que: "Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato."

1.4. Otras Directivas comunitarias hasta el año 2000

Además de las directivas hasta ahora mencionadas sobre las que se ha realizado el análisis sobre la evolución del principio de igualdad, caben citarse la Directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES; y, por último, al margen de las que se formularán más detenidamente con posterioridad, la Directiva 97/81 relativa al trabajo a tiempo parcial, y tendente a impedir la discriminación indirecta detectada por el Tribunal de Luxemburgo al ser tratado peor los trabajadores a tiempo parcial –fundamentalmente mujeres-frente a los trabajadores a tiempo completo).

1.5. La normativa antidiscriminatoria del Tratado de Amsterdam

Con posterioridad a la Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo se firmó el Tratado de Amsterdam, que entró en vigor en 1999.

En este Tratado, que viene a modificar en parte y a sustituir al de Maastricht, hay que destacar que por primera vez se introduce en un texto de derecho originario europeo, junto a la consideración del principio de "la igualdad entre el hombre y la mujer" como principio rector de la Comunidad, la metodología del *mainstreaming* en todas las políticas y medidas llevadas a cabo por la Comunidad.

El Tratado enuncia las políticas y señala que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

Por otra parte, en otra disposición del Tratado se recoge el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, añadiéndose dos importantes disposiciones que suponen un nuevo avance en el derecho antidiscriminatorio: el principio de igualdad de oportunidades y la atribución al Consejo de la garantía de su aplicación en los asuntos de empleo y ocupación.

Así mismo, también se recoge la referencia a la acción positiva, estableciendo que: "Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o

adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.”

Como se puede apreciar la redacción señalada difiere de la contenida en la Directiva 76/207; pero aún es pronto para conocer cuál pueda ser el alcance real de tales diferencias.

1.6. Las Directivas antidiscriminatorias desde el año 2000

Tras el Tratado de Ámsterdam cinco nuevas Directivas se ha incorporado al Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea.

En relación con las dos primeras Directivas: la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que “tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato”; y la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que “tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”, ambas son muy similares, salvo por el objeto de la discriminación a combatir, sobre todo en lo que se refiere al concepto de discriminación, tipos y acción positiva y presentan novedades dignas de mención como la inclusión del concepto de discriminación directa junto a los de discriminación indirecta y acción positiva, además de recoger expresamente el acoso como discriminación.

La siguiente Directiva, la 2002/73/CE, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE 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, sigue la misma línea que las dos anteriores, pero de ésta cabe resaltar su aportación a la delimitación conceptual de los instrumentos del Derecho antidiscriminatorio. Define al igual que las anteriores, el acoso y lo conceptualiza como discriminación. También se recogen expresamente las definiciones de la discriminación directa e indirecta, sin olvidar la previsión aunque de forma implícita, de la acción positiva.

Así se establece que: “A efectos de la presente Directiva se entenderá por discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo; por discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

En cuanto a la acción positiva, esta nueva Directiva efectúa una remisión al Tratado de Ámsterdam con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, las últimas de las citadas Directivas son la 2004/113/CE, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Esta última, la 2006/54/CE, refunde toda la normativa anterior en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres. No se trata de una nueva regulación de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, sino de la unificación de las normas que se habían venido implantando en las últimas décadas.

2. Normativa no vinculante

2.1. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Se incorporó al Tratado de Niza de diciembre de 2000 y aunque carece de fuerza vinculante, recoge los principios fundamentales reconocidos por los Estados de la Unión Europea.

En esta Carta se incluye una cláusula antidiscriminatoria de carácter general que afecta a todos los ámbitos, referida a la igualdad entre hombres y mujeres, y otorga legitimidad a la acción positiva diferenciadora, al establecer que “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado

2.2. Otros textos no vinculantes

Destacan los referidos al desarrollo de la acción positiva y adquieren especial importancia porque el desarrollo de la acción positiva supone, implícitamente, reconocer y describir el fenómeno de la discriminación estructural de las mujeres (y que va más allá de la discriminación directa o indirecta)

Entre los mismos cabe mencionarse la Recomendación 84/635/CEE del 13 de diciembre de 1984, en la que se recoge la necesidad de implantar acciones positivas, también por parte del mundo empresarial, señalando que: “las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos, de los interlocutores sociales y de otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad”.

Así mismo son reseñables los Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades, de periodicidad cuatrianual, a partir de 1982, en el cuarto de los cuales se recoge ya el concepto de mainstreaming, que va a jugar un papel determinante en los Planes de igualdad entre mujeres y hombres estatales, autonómicos y locales.

El concepto de mainstreaming o transversalidad supone la necesidad de que las instituciones comunitarias prevean y evalúen el impacto de todas sus políticas desde una perspectiva de género, es decir, que analicen su impacto en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

ÁMBITO ESTATAL

1. Normativa antidiscriminatoria

1.1. Texto constitucional

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, entre otros motivos por razón de sexo.

Esta declaración constituye lo que se denomina igualdad ante la ley, también llamada igualdad formal o política.

A su vez, el art. 9.2 de nuestra norma fundamental consagra, a su vez, el mandato antidiscriminatorio dirigido a los poderes públicos; mandato vinculado al carácter social del Estado y, por tanto, impulsor de la igualdad de hecho y de oportunidades.

El artículo 35.1, por su parte, insiste en la prohibición de discriminación por razón de sexo en un ámbito especialmente sensible a tal discriminación, como es el laboral.

1.2. La normativa legal de desarrollo del principio constitucional de igualdad y prohibición de la discriminación por razón de sexo

El desarrollo legal del principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo se ha ido recogiendo a lo largo de todos estos años desde la entrada en vigor de la actual Constitución española en distintos cuerpos legales.

El desarrollo más intenso se ha llevado a acabo en el marco de la legislación laboral, teniendo especial relevancia las disposiciones antidiscriminatorias contenidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dichas disposiciones han seguido la estela de la normativa internacional y comunitaria, incorporando sucesivamente los avances que se iban produciendo en estos ámbitos en materia antidiscriminatoria, por lo que no es extraño que al igual que ha ocurrido en el ámbito internacional y en el comunitario, la mayor parte del desarrollo antidiscriminatorio se haya realizado en materia laboral.

No obstante, es importante tener en cuenta que en los últimos años se están produciendo avances significativos en la normativa española antidiscriminatoria que desarrolla el principio de igualdad, ya que de una parte se extiende el campo de aplicación del derecho antidiscriminatorio a otros ámbitos distintos al laboral y de otra, por primera vez se cuenta con una normativa antidiscriminatoria específica inexistente hasta el momento, más que de una forma dispersa recogida en distintos textos legales.

En este sentido, contamos con la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dirigida a proteger a las mujeres de la violencia machista en el ámbito doméstico y en las relaciones afectivas entre mujeres y hombres, regulándose de forma transversal teniendo en cuenta todos aquellos aspectos que inciden en la problemática de esta violencia de género (aspectos sociales, educativos, laborales, de protección social, jurisdiccionales, procesales, etc.), llevando la aplicación del principio de igualdad al ámbito privado.

Así mismo, La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entro en vigor el 24 de marzo de 2007, es otro ejemplo relevante de estos avances, en los dos sentidos apuntados: constituye normativa específica antidiscriminatoria y proyecta la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres no sólo en el ámbito laboral, si bien éste ocupa una parte importante de la misma.

Una de las principales novedades que presenta la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es expuesto en su art. 1 sobre el objeto de la misma, dirigido a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática , más justa y más solidaria.

El legislador entiende que la mera igualdad formal ante la ley, pese a haber sido un paso decisivo, no ha sido suficiente para lograr la igualdad efectiva y afirma por ello que resultaba necesaria una acción normativa encaminada a combatir las manifestaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, que puedan subsistir. La principal pretensión es, pues, promover la igualdad real entre mujeres y hombres eliminando los obstáculos que impiden alcanzarla. Como afirma su exposición de motivos, esta ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, la Ley de igualdad, responde también a la necesidad de transponer las novedades de la Directiva 73/2002/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y de la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La ley se compone de un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales, siendo el Título IV el que desarrolla, de una manera específica, las nuevas disposiciones de igualdad en materia laboral.

Para dar cumplimiento a lo establecido en los arts. 14 y 9.2 de la Constitución Española, la Ley prevé distintos ámbitos de actuación y aplicación:

- Establece los principios de actuación de los Poderes Públicos
- Regula los derechos y deberes de las personas, físicas y jurídicas, tanto la públicas como las privadas.
- Prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, lo que significa que será de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

En cuanto a las novedades que presenta en el ámbito laboral podemos destacar:

- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
El texto legal hace un llamamiento a los poderes públicos para que, a través de las políticas de empleo, intenten aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, potencien su permanencia en el mismo mediante la formación, y amplíen los programas de inserción laboral activa a todos los niveles educativos y edades.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

Deposita en la negociación colectiva la confianza y la responsabilidad de establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, y, de una manera más general, la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

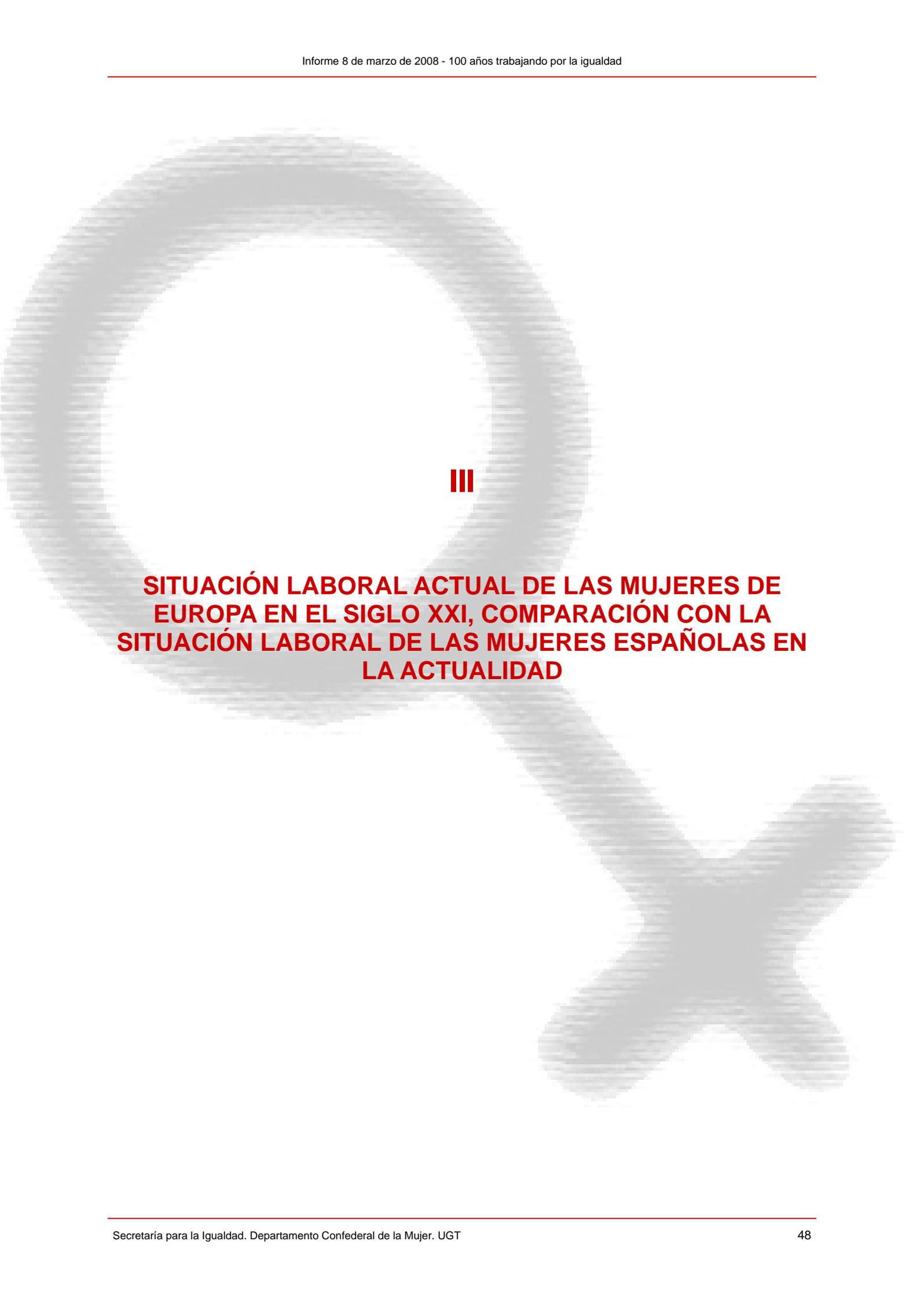
En el marco de la negociación colectiva prevé, así mismo, una obligación genérica sobre el deber jurídico que todas las empresas tienen de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como de adoptar, para ello, medidas que eviten toda discriminación laboral por razón de sexo, las cuales deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores según establezca la legislación, y una obligación específica consistente en negociar, y en su caso acordar, un plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores.

La obligación de negociar y en su caso de acordar planes de igualdad, afecta a las empresas con más de 250 trabajadores, a las empresas en cuyo convenio colectivo de aplicación se contemple tal previsión, y a las empresas a las que la autoridad laboral imponga el cumplimiento de esta obligación en sustitución de las sanciones accesorias, en el ámbito de un proceso sancionador. Para el resto de las empresas la implantación de este plan será voluntaria pero deberá ser objeto de negociación o mediar, igualmente, consulta previa con los representantes de los trabajadores. La Ley prevé que el Gobierno adopte medidas para fomentar la implantación voluntaria del Plan de Igualdad
- **En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

La pretensión de la Ley es la de fomentar que las responsabilidades familiares se asuman de una forma equilibrada ente hombres y mujeres sin que su ejercicio suponga una discriminación. Para ello, fundamentalmente, se modifica el permiso por maternidad y se crea el nuevo permiso por paternidad, al mismo tiempo que se mejoran determinados aspectos del régimen de permisos, reducciones de jornadas y excedencias.
- **Así mismo, la Ley prevé también un reforzamiento de los mecanismos de tutela antidiscriminatoria laboral, administrativa y jurisdiccional.**
- **Protección social**

La Ley de Igualdad modifica, a través de las Disposiciones Adicionales, las principales normas laborales (Estatuto de los Trabajadores, Ley General de Seguridad Social, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, etc....).

Las más novedosas de esas modificaciones son las llevadas a cabo en el Estatuto de los Trabajadores, si bien las operadas en materia de Seguridad Social son muy importantes, ya que las mismas han supuesto una notable mejora de la protección social y un avance en la eliminación de la discriminación de la mujer en esta materia.



III

**SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LAS MUJERES DE
EUROPA EN EL SIGLO XXI, COMPARACIÓN CON LA
SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS EN
LA ACTUALIDAD**

Diferencias entre hombres y mujeres en la Unión Europea y en España

Según el informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, presentado en enero de este año, la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo es uno de los objetivos estratégicos de la Estrategia Europea de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Son innegables los avances cuantitativos que se han producido en los últimos diez años en el empleo de las mujeres, aunque aún se precisa de esfuerzos para mejorar el aspecto cualitativo.

El empleo femenino ha sido el principal factor de crecimiento continuo del empleo en la Unión Europea en estos últimos años. Entre 2000 y 2006, el empleo en la EU-27 aumentó en casi doce millones de personas, de las cuales más de 7,5 millones fueron mujeres. La tasa de empleo de las mujeres ha progresado todos los años hasta situarse en el 57,2 % en 2006, 3,5 puntos por encima de las cifras de 2000, situando el objetivo de alcanzar el 60 % en 2010 al alcance de la mano. En el mismo periodo, la tasa de empleo masculino aumentó menos de un punto. Entre los trabajadores de más de 55 años, la tasa de empleo femenino creció a un ritmo superior a la de los hombres; alcanzó el 34,8 %, lo que representa 7,4 puntos más que en 2000. Paralelamente, la tasa de desempleo de las mujeres alcanzó el nivel más bajo desde hace diez años, situándose en el 9 %.

Esta evolución positiva ha permitido una notable reducción de la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres, que pasó de 17,1 puntos en 2000 a 14,4 puntos en 2006. Con todo, la mera persistencia de una disparidad en las tasas de empleo, incluso entre los jóvenes, suscita inquietud, sobre todo si se tiene en cuenta que las chicas obtienen mejores resultados escolares y universitarios que los chicos. Además estas diferencias parecen acentuarse con la edad, hasta alcanzar los 17,8 puntos entre los mayores de 55 años.

España y Unión Europea (zona euro)

	España	Unión Europea
Actividad		
Hombres	81,5 %	78,7 %
Mujeres	61,2 %	63,3 %
Ocupación		
Hombres	76,4 %	73,4 %
Mujeres	54,6 %	57,9 %
Paro		
Hombres	6,4 %	6,6 %
Mujeres	10,9 %	8,4 %

(5 a 64 años)

Fuente: Eurostat

Hay varios aspectos de la calidad del trabajo femenino que siguen siendo problemáticos. La igualdad entre hombres y mujeres es una de las dimensiones de la calidad del trabajo, definidas por la Comisión. Ahora bien los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años. Las diferencias de remuneración permanecen estables. La segregación sectorial y ocupacional por sexo no baja e incluso aumenta en algunos países. La presencia de mujeres en puestos de dirección se ha estancado.

Además en todas las demás dimensiones de la calidad del trabajo, por ejemplo en materia de conciliación de la vida profesional y privada persisten diferencias entre las mujeres y los hombres. Más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (76,55 %), lo que equivale a una de cada tres mujeres, frente a menos de uno de cada diez hombres.

Los esfuerzos realizados en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo para lograr un aumento tanto cuantitativo como cualitativo ("más y mejores empleos") del empleo femenino parecen haber aportado más frutos en el aspecto cuantitativo que cualitativo.

También en materia social subsisten diferencias que pueden reflejar disparidades en el mercado laboral. Así el paro de larga duración sigue siendo mucho más frecuente entre las mujeres (4,5 %) que entre los hombres (3,5 %). Las carreras profesionales de las mujeres son más cortas y más lentas y están peor remuneradas, lo que incide también en el riesgo de pobreza, particularmente entre las mujeres mayores de 65 años (21 %, cinco puntos más que los hombres).

Tasas de niveles de educación en la Unión Europea

Según datos de la Encuesta comunitaria sobre fuerzas de trabajo en relación al nivel de estudios por grupos de edad, se ofrecen las siguientes conclusiones:

Existen importantes diferencias entre las materias de estudio elegidas por mujeres y hombres en la enseñanza superior, es mucho menor el número de mujeres que acceden a estudios de ciencias e ingeniería. La tasa de empleo de las mujeres que acceden a estudios superiores, son inferiores a las de los hombres, pero son claramente superiores que los empleos a los que acceden las mujeres con niveles más bajos de formación.

Las mujeres con estudios superiores, son más susceptibles de acceder a sectores como la educación y la salud, que están peor remunerados. Entre las personas que tienen un empleo, las mujeres y especialmente las mujeres con estudios superiores, participan más en la formación continua.

Las tasas de empleo de mujeres son inferiores a las de los hombres en todos los niveles de educación: es sabido que la probabilidad de encontrar un empleo aumenta de manera significativa con el nivel de estudios, esto es cierto especialmente para las mujeres.

En 2005 en la Unión Europea, la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 64 años con estudios superiores, alcanzaban una media de empleo ligeramente superior al 80 %, frente al 44 % de las mujeres que solo habían cursado la escolaridad elemental. Esta diferencia es igual para los hombres, pero las diferencias son menos importantes, un poco más del 87 %, con estudios superiores acceden al empleo frente al 70 % de los que solo tienen estudios elementales. Las diferencias de las tasas de empleo, se reducen con el aumento de los niveles de educación.

Retos y orientaciones políticas

Conforme a la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, la mejora de la calidad de trabajo reviste una importancia decisiva tanto para el bienestar de los trabajadores como para el aumento de la productividad y el empleo. El ciclo que concluye se ha caracterizado por un crecimiento constante de la tasa de empleo de las mujeres, pero los progresos han sido menos visibles desde el punto de vista cualitativo. Las diferencias de género siguen

siendo importantes, en concreto las diferencias en cuanto a modalidades de empleo de hombres y mujeres (destacan en este sentido el trabajo a tiempo parcial, contratos de duración determinada o empleos de menor calidad y peor remunerados) la segregación horizontal y vertical del mercado laboral persiste e incluso aumenta en algunos países, y no disminuyen las diferencias de remuneración.

Deben redoblar los esfuerzos para lograr el objetivo de “más empleo de calidad”, teniendo en cuenta la importancia del impacto diferenciado de las políticas del empleo sobre las mujeres y los hombres en el ciclo de la vida. Este planteamiento debe abarcar tanto la calidad intrínseca del trabajo como todos los demás aspectos que afectan a esta calidad, tales como el desarrollo de infraestructuras que permitan a todos acceder al mercado laboral y permanecer en él, o la posibilidad de cumplir sus aspiraciones profesionales y hacer realidad sus decisiones personales al margen de estereotipos.

Para ello se propone: Empleos de calidad que favorezcan una independencia económica igual. Servicios de calidad y apoyo a la conciliación, lucha contra los estereotipos, mecanismos institucionales en apoyo a los compromisos políticos y la aplicación de la legislación.

Las condiciones del empleo de las mujeres en España de hoy

La situación de las mujeres en España hoy, presenta la siguiente situación:

Datos actividad, ocupación y desempleo 2007

		España
Actividad		
Hombres		69,3 %
Mujeres		48,9 %
Ocupación		
Hombres		77,4 %
Mujeres		54,6 %
Paro		
Hombres		6,4 %
Mujeres		10,9 %

(16 años y más)

Fuente: EPA

Hay que empezar diciendo, y como hemos expuesto anteriormente, que la situación de las mujeres en el empleo ha mejorado sensiblemente en los últimos años. Pero si analizamos los datos de que disponemos podemos comprobar que las diferencias entre mujeres y hombres españoles, aún persisten. La tasa de actividad de las mujeres se sitúa veinte puntos por debajo de la de los hombres, la de ocupación casi veintitrés puntos inferior, y el paro más de cuatro puntos superior a la de los hombres. Esto pone de manifiesto que la igualdad real aún requiere medidas más contundentes y eficaces para eliminar estas diferencias, que nos siguen situando a las mujeres en una posición de desventaja. Esta situación afecta sin duda a la economía actual y a la protección social futura de un importante número de mujeres, que incidirán en un aumento de las bolsas de pobreza.

Discriminación salarial

Los datos de que disponemos, son de 2005, que fue cuando se realizó la última encuesta de Estructura Salarial, las diferencias de salarios entre mujeres y hombres que son producidas por múltiples factores, tiene entre una de sus causas el hecho de ser mujeres. A través e la negociación colectiva, introducimos medidas que pretenden eliminar estas diferencias, pero es necesario un cambio de mentalidad, que será lento, para que los empresarios valoren el trabajo de las mujeres al menos en la misma medida que valoran el trabajo de los hombres. La eliminación de la discriminación salarial, es la diferencia entre mujeres y hombres que ha producido menos avances en su eliminación.

En relación a la modalidad de contratación, la diferencia entre mujeres y hombres con contrato de duración indefinida es de 31,2 %, mientras que la diferencia entre mujeres y hombres con contrato de duración determinada es de 19,43 %. Las diferencias en función de la modalidad de jornada es menor, la diferencia entre mujeres y hombres con jornada a tiempo completo es de 18,65%, mientras que la diferencia entre mujeres y hombres con jornada a tiempo parcial es de 19,31%.

También la diferencia entre mujeres y hombres varía con los tramos de edad:

La mayor diferencia de un 34,24 %, se encuentra en el tramo de 50 a 54 años, un 30,03% en el tramo de 45 a 49 años, un 31,23 % en el tramo de 40 a 44 años, un 26,76 % en el tramo de 35 a 39 años, un año 18,76 % en el tramo de 30 a 34 años, un 19,79 % en el tramo 25 a 29 años.

Factores que definen el empleo de las mujeres (datos 2007)

Los siguientes datos nos ayudan a conocer la situación actual de las mujeres,

Conciliación de la vida laboral y familiar

Entre las personas que se mantienen inactivas por razones familiares, cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, nos encontramos que son prácticamente la totalidad mujeres (96,99 %).

También influye en la actividad de las mujeres su estado civil. Por estado civil, el porcentaje más elevado de mujeres activas, es el de separadas y divorciadas (73,50 %), seguido de solteras (63,70 %), casadas (48,80 %) y por último viudas (8,50 %). Al igual que influye en las tasas de paro el estado civil. Si bien no presentan una gran variación las tasas de paro y de actividad en relación al estado civil, casadas (10,10 %), solteras (12,80 %), viudas (10,40 %), separadas y divorciadas (9,80 %).

Analizando el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, por motivo de la jornada parcial, cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (98,62 %), otras obligaciones familiares o personales (95,68 %), no querer trabajo a jornada completa (84.40%), no haber podido encontrar trabajo a jornada completa (81,01 %), enfermedad o incapacidad propia (53,54 %), seguir cursos de enseñanza o formación (55,41 %)

Las excedencias siguen siendo uno de los permisos al que acceden solamente mujeres. En el año 2007 del total de excedencias por cuidado de hijos que se disfrutaron, un 94,06% fueron disfrutadas por mujeres.

Celebramos el dato que podemos ofrecer por primera vez en la historia, sobre el permiso de paternidad. A lo largo del año 2007, 173.161 personas disfrutaron del permiso de paternidad de marzo a diciembre.

Empleo y nivel de estudios

Las tasas de actividad y el nivel de estudios discurren de manera directamente proporcional, a mayor nivel de estudios mayor tasa de actividad. Analfabetas (5,08 %), sin estudios (19,99 %), primarios (54,14 %), secundarios (64,01%), Técnicos profesionales (61,11 %), Universidad 1(er) ciclo 79,62 %, Universidad 2º ciclo 89,91 %.

Al igual que las tasas de actividad, las tasas de ocupación y el nivel de estudios también discurren de manera directamente proporcional, a mayor nivel de estudios mayor tasa de actividad. Analfabetas (3,73 %), educación primaria (16,98 %), educación secundaria 1ª etapa (45,90 %), educación secundaria 2ª etapa (57,13 %), formación e inserción laboral con título de secundaria (52,22 %), educación superior, excepto doctorado (74,20 %) y doctorado (86,59 %).

El nivel de estudios influye de manera determinante en las tasas de paro, el porcentaje más elevado de paradas se encuentra entre las mujeres analfabetas (26,40 %), frente a las personas con estudios de doctorado (3,60 %), con educación superior (6,80 %), Educación Secundaria Segunda etapa (10,80 %), formación e inserción laboral con título de secundaria (13,00 %), Educación Secundaria Primera Etapa (8,10 %), Educación primaria (9,70 %).

Segregación ocupacional

Persiste la segregación laboral tanto horizontal, la mayor parte de las mujeres siguen concentrándose en el sector servicios. El sector con mayor ocupación de mujeres es el sector servicios en el que las mujeres (53,24 %) superan en presencia a los hombres, seguido de la agricultura (27,27 %), industria (25,58 %)

Los sectores que concentran el mayor número de mujeres paradas es el sector agricultura (18,56 %), servicios (6,16 %), industria (5,42 %) y por último en la construcción (3,87 %).

Pero también sigue produciéndose, segregación vertical. La tasa más elevada de ocupación la encontramos en las empleadas de tipo administrativo (65,89 %), seguido de las trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras (64,27%), trabajadoras no cualificadas (56,21 %), técnicas profesionales científicas e intelectuales (53,34 %), técnicas y profesionales de apoyo (44,50%). La menor participación de mujeres la encontramos en las artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (6,02 %), fuerzas armadas (10,47 %) y dirección de las empresas y de la administración pública (31,80 %)

Empleo, situación profesional y tipo de jornada

Del total de trabajadores por cuenta propia, el 31,11 % son mujeres, de las cuales la mayoría se concentran en la ayuda familiar (62,73 %). De las mujeres asalariadas, se concentra un mayor porcentaje en el sector público (52,77%), superior al de los hombres, que en el privado (41,70 %)

La jornada más habitual tanto para las trabajadoras por cuenta propia (66, 03 %) como para las asalariadas (83,04 %), es la jornada parcial. Mientras que del total de jornada completa,

desempeñan esta el 38,25 % de mujeres asalariadas y el 27,19 % de trabajadoras por cuenta propia.

Edad y empleo

La tasa de ocupación es inversamente proporcional a la edad de las mujeres, a mayor edad menor índice de ocupación, a excepción de las más jóvenes. Para el tramo de 20 a 24 años (51,17%), de 25 a 29 años (71,39%), de 30 a 39 años (70,04%), de 40 a 49 años (63,95%), de 50 a 59 años (47,16%), de 60 a 64 años (21,15%)

En la misma medida que hay mayor índice de ocupación en función de la edad y alcanzan índices de ocupación mayores las más jóvenes, también son estas las más afectadas por el paro. En el tramo de 20 a 24 años (17,70%), de 25 a 29 años (12,30%), de 30 a 34 años (9,90%), de 35 a 39 años (8,70%), de 40 a 44 años (10,60%), de 45 a 64 años (8,50%), de 60 a 64 (6,30%).

Trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social según régimen (2006)

La proporción de afiliadas a los distintos regímenes de la seguridad social es el siguiente: régimen de empleados/as de hogar (92,25%), régimen especial agrario (45,86%), régimen general (41,67%), régimen de trabajadores/as autónomos/as (31,79%), régimen especial del mar (15,43%), régimen minería del carbón (4,47%).

El régimen de afiliación a la seguridad social, refleja que permanece invariable desde hace cien años, la concentración de mujeres en el servicio doméstico.

Los datos contenidos en este apartado "Factores que definen el empleo de las mujeres" han sido elaborados por el Instituto de la Mujer, a partir de la Encuesta de Población Activa, EPA. Los datos sobre trabajadoras afiliadas a la seguridad social según régimen, pertenecen al anuario de Estadística Laboral del MTAS.