



IGUALDAD DE LA MUJER

Acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo

MARGARITA GARCÍA DÍAZ
PROFESORA ASOCIADA
ESCUELA DE ESTUDIOS SOCIALES

Estudio sumario de la situación de la mujer en el mundo laboral y su incorporación paulatina al mismo, intentando vencer la discriminación de la que ha sido objeto la mujer hasta ahora. Perspectivas actuales.

Palabras clave:

- Acciones de promoción.
- Condiciones de empleo.
- Igualdad de oportunidades.

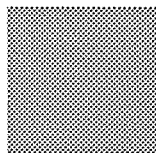
FRESUMMEN

Igualdad en la Mujer

Acceso al empleo, formación profesional

y

condiciones de trabajo



Margarita García Díaz



Introducción

El largo camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres se inicia a finales del siglo XVIII y es, en gran parte, consecuencia de la contribución femenina a la Revolución francesa. En España fue Jovellanos el primero en defender el acceso de la mujer al trabajo, en su Informe sobre el Libre Ejercicio de las Artes realizado en 1785 escribe: «...hay mujeres que aran, cavan, siembran y rozan. Mujeres panaderas, lavanderas y tejedoras, no hay oficios que ofendan al sexo *débil* y por tanto deben de ser derogadas las disposiciones legales que impiden la incorporación de la mujer al libre ejercicio de ellos...».

La fuente y origen más importante de la desigualdad de la mujer, frente al hombre, en el trabajo es la maternidad y sus consecuencias. Este hecho puede descomponerse en las cuestiones siguientes:

- *Embarazo*: La situación de la mujer frente a los riesgos laborales pueden definirse en general y exceptuando el embarazo como similar a la del hombre.
- *El periodo de lactancia*: La lactancia natural, cuando se escoge como la mejor forma de alimentar al niño, demostrada científicamente, supone otro handicap para la incorporación en igualdad de condiciones de la mujer al mundo laboral.
- *El cuidado y la educación del niño pequeño, menor de 3 años, antes de la incorporación a la enseñanza básica gratuita*. Aunque esta etapa de la vida del hijo no debería de

ser asumido por la mujer aisladamente, sino por ambos padres, tradicionalmente, así lo ha sido.

Otras causas de desigualdad laboral de la mujer, son más fácilmente remediables y en este sentido van dirigidos muchos esfuerzos, pero todavía están presentes en nuestra sociedad. Me refiero al menor nivel de educación, menor acceso a la formación profesional de las mujeres y, por lo tanto, escasa formación especializada.

Factores actuales de discriminación

Partiendo de los hechos comentados más arriba, además es preciso analizar los mecanismos del mercado de trabajo que pesan de forma diferente sobre hombres y mujeres.

En el acceso al empleo

La discriminación indirecta puede adoptar múltiples formas:

- El establecimiento de condiciones o requisitos previos aparentemente objetivos, sin diferencia por sexo, para un determinado empleo que operan en contra de las mujeres que pretenden acceder a éstos: fuerza, talla, constitución física, disponibilidad para viajar, trabajo a turnos.
- También puede encontrarse este afecto discriminador en los procesos de selección de personal, tanto en la Administración Pública como en la Empresa. Partiendo de un número prácticamente igual de hombres y mujeres que inician las pruebas de selección, de unas similares aptitudes, características y condiciones y empleando métodos aparentemente objetivos, la desviación final puede ser de un 70% de hombres que resultan finalmente admitidos, frente a un 30% de mujeres. Los expertos señalan que ello es debido a que los instrumentos que se emplean tienen sesgos claramente machistas.

Existirá discriminación indirecta cuando las condiciones o requisitos de acceso a un empleo no estén plenamente justificados o cuando al terminar un proceso de selección la desviación de aprobados hombres y mujeres sea significativa.

Las diferencias de remuneración entre los dos sexos constituyen actualmente el indicativo más evidente de la discriminación de las mujeres trabajadoras. Pero en este punto no vamos a entrar por ser motivo de otro compañero.



En las condiciones de empleo

En el desarrollo de las actividad laboral también podemos encontrar situaciones que suponen discriminación indirecta.

- Las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres a la hora de las promociones, los ascensos o la evolución de su carrera profesional.
- En la mayoría de las empresas, la mejora en las condiciones de empleo y los ascensos están ligados a criterios como antigüedad, cuando esta incide claramente en contra de las mujeres. Por la estructura social, que hace recaer sobre las mujeres responsabilidades familiares, es lógico que éstas tengan un servicio ininterrumpido en la empresa mucho menor que el de los hombres, que prácticamente no abandonan su puesto de trabajo.

Es este un claro factor de discriminación indirecta, por cuanto que juega en contra de las mujeres y es muy difícil que vaya a emplearse contra los hombres.

A lo largo de la carrera profesional de la mujer, le surgen multitud de problemas y desventajas partiendo de la situación de embarazo. Incluso se dan muchos casos de despido que residen, en última instancia en la circunstancia de que la mujer trabajadora está embarazada. Esto suele hacerse de modo encubierto, por lo que resulta muy difícil de demostrar. Conscientes de toda esta problemática numerosos organismos nacionales e internacionales han adoptado planes para soslayar estas desigualdades y lograr que el sexo no sea un handicap para el acceso al puesto de trabajo. Entre estos organismos se encuentra la CCEE, ésta nace en el año 1957 con el Tratado de Roma, pero es importante tener en cuenta las directrices de otras organizaciones con mayor experiencia como la OIT fundada, mucho antes, en 1919 a raíz del Tratado de Versalles; pues muchas de las directrices y acuerdos tuvieron su origen en esta organización con mayor antigüedad.



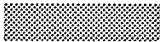
Normativa de la CCE

Las iniciativas y programas de estrategia realizados por este organismo van encaminadas a superar los handicap de la mujer, más arriba comentados, en el sentido de nivelar las desigualdades

entre ambos sexos. Estas medidas se dirigen en las siguientes direcciones:

- Obtener una protección adecuada a la mujer embarazada.
- Favorecer la contribución masculina en las responsabilidades familiares.
- Facilitar el acceso a la mujer a la educación especializada y la formación profesional.

Todo ello, se ha materializado, por parte de la CEE en las siguientes Directivas y Resoluciones, cuya relación cronológica se comenta en los apartados siguientes.



Tratado de la CEE

El Tratado de Roma en su art. 128, encomienda al consejo, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Comité Económico y Social «establecer los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional capaz de contribuir al desarrollo armonioso de las economías nacionales y del Mercado Común».

Por otra parte, el art. 119 T. CEE precisa que *...cada Estado Miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución a idéntico trabajo para hombres y mujeres*. Este precepto únicamente referido a la remuneración ha sido ampliado por el Derecho derivado a otros temas como el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, etc.

No cabe duda de que las Directivas en materia de igualdad de trato representan un notable avance. Por ejemplo la Directiva del Consejo 76/207 de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva del Consejo 79/7 del 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Estas disposiciones, si bien han servido para que las mujeres puedan hacer valer sus derechos antes los Tribunales, no han conseguido evitar que éstas continúen ocupando frecuentemente empleos precarios, temporales o de menor cualificación.

Las restantes normativas en la materia revisten la forma de Resoluciones, entre las que podemos destacar el programa de acción para la igualdad de oportunidades para las mujeres, que contiene un importante número de acciones relativas al empleo

femenino, en particular para favorecer una participación igualitaria en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías. Además la Comisión propone una serie de acciones en favor de una distribución más equitativa de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales. (Resolución del Consejo de 12 de julio de 1982).

Otra Resolución que afecta a las mujeres es la de 7 de junio de 1984, incluida en las medidas de promoción del empleo, tras constatar la necesidad de que este problema se resuelva «...en el marco de una política general que permita la recuperación de la actividad económica», enuncia el principio básico en que deben apoyarse las medidas de promoción del empleo femenino, esto es, el derecho de la mujer al trabajo en las mismas condiciones y con las mismas oportunidades que el hombre. En este sentido, el Consejo invita a los Estados miembros a desarrollar campañas informativas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el empleo, tanto en el sector privado como en el público. Siguiendo con las acciones comunitarias relativas al empleo, no podemos dejar de mencionar la actitud favorable de las Instituciones comunitarias en cuanto a la creación del empleo a nivel local y al desarrollo de la formación profesional.



Acciones de promoción para la formación profesional

La maternidad tiene repercusiones en la propensión a descuidar la formación profesional en las mujeres, corriendo el riesgo de renunciar a una formación adecuada. Como consecuencia las mujeres seguirán estando representadas únicamente en los empleos con categorías inferiores. De esta forma, si quieren hacer una carrera profesional y tener hijos al mismo tiempo, encontrarán numerosas dificultades.

En base al art. 128 (anteriormente comentado) se han adoptado varias resoluciones entre las que destacan la de 2 de junio de 1983 sobre formación profesional y las nuevas tecnologías de la información y la de 11 de junio del mismo año relativa a la formación profesional en la Comunidad Europea en los años ochenta. En esta última, se considera a la formación como un elemento esencial de toda política de empleo y por ello se aconseja a los Estados miembros que incrementen sus esfuerzos para los siguientes fines, entre otros: *Promover el que las mujeres participen más en la formación que les facilite acceso a empleos cualificados.*

Las acciones en curso o complementarias podrán dar respuesta a necesidades específicas: así se hará en el ámbito de la formación profesional femenina, de las medidas positivas en materia de iniciativas locales de empleo o de las medidas anunciadas, y aún por terminar, del segundo programa de igualdad de oportunidades.

Acciones para la igualdad en el empleo

Directivas

Dejando aparte las directivas que desarrollan el art. 119 del TCEE relativas a la aplicación del principio de igualdad de remuneración por no ser objeto de nuestro estudio, comentaremos las que nos interesan:

- Una de ellas es la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976 que consagra la igualdad de tratamiento en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Su origen es una propuesta de la Comisión que constata que las mujeres, en especial las casadas, acceden al mercado de trabajo de forma cada vez más intensa; sin embargo los empleos que se les ofrecen son de una gama muy restringida y de débil cualificación, con muy pocas perspectivas de promoción.

La Directiva no solamente intenta eliminar disposiciones discriminatorias legales, convencionales, contractuales o estatutarias, sino que prevé también la posibilidad de acciones que podríamos considerar positivas por parte de los poderes públicos. Esta Directiva establece también garantías procesales.

Por otra parte esta Directiva intenta remediar las insuficiencias de la Directiva de 1975/117. Ya que las formas de discriminación han desaparecido, pero no se mantienen discriminaciones indirectas, por lo que entendemos que no se logra del todo acabar con las discriminación.

Se ocupa en definitiva, esta directiva (76/207), de la puesta en marcha de lo que, en lo sucesivo, se denominará principio de igualdad de trato y para garantizarla, faculta al Consejo para emitir, a propuesta de la Comisión, cuantas disposiciones se requieran para precisar especialmente el contenido, alcance y modalidades de aplicación del principio en materia de se-

guridad social. Fruto de esta previsión son las directivas redactadas posteriormente como las de:

- 19 de diciembre de 1978 (79/7).
- 24 de junio de 1978 (86/378).
- 11 de diciembre de 1986 (86/613).

Todas ellas circunscriben la aplicación del principio de igualdad a los regímenes profesionales de la Seguridad Social y a los hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma.

- La Directiva (79/7) de 1978, pero que no entró en vigor hasta el 21 de diciembre de 1984, se refiere a la aplicación progresiva del principio de igualdad de tratamiento entre hombre y mujeres en materia de Seguridad Social. Su campo de aplicación personal es muy amplio, pero no cubre todas las necesidades de seguridad social. No se aplica a las prestaciones familiares, tampoco se contempla la protección de la mujer por razón de maternidad.

En relación con el contenido y ámbito de aplicación del principio, del tenor literal de la Directiva se desprende que la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación fundada en el sexo, sea directamente, sea indirectamente por referencia, especialmente, al estado matrimonial o familiar (art. 2.1), en materia de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las ofertas de empleo, orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales (art. 4) y condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido (art. 5). En este punto, la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de despido «implica que queden aseguradas a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación fundada en el sexo» (art. 5.1). Este es, sin embargo, un punto conflictivo sobre el que el TJCE ha sentado ya unos criterios de jurisprudencia.



Jurisprudencia

En este sentido, la sentencia de 26 de febrero 1986, sobre demanda por discriminación de sexo respecto a la edad de jubilación:

- a) Una política general de despido que implique el despido de una mujer por el solo motivo de alcanzar la edad en la que

tiene derecho a una pensión del Estado, y que es diferente para los hombres y para las mujeres en virtud de la legislación nacional constituye una discriminación fundada en el sexo y prohibida por la Directiva (Sentencia 26 de febrero 1986).

- b) Una disposición convencional fijando una edad igual para el despido de empleados masculinos y femeninos en el marco de un despido colectivo que conlleva la concesión de una pensión diferente para los hombres y las mujeres no constituye una discriminación fundada en el sexo prohibida por el derecho comunitario S. 26 de febrero 1986.
- c) El art. 5, pto. 1 de la 76/207, no permite a los estados miembros excluir de la aplicación del principio de igualdad de tratamiento celebrar un contrato de trabajo con cláusulas que tengan por efecto la cesación de relación de empleo en razón de la edad del trabajador, cuando esta edad sea diferente para hombres y mujeres (en cuanto al derecho a percibir una jubilación).
- d) La interdicción de toda discriminación fundada en el sexo en lo que concierne a condiciones de trabajo y concretamente a las condiciones de despido, puede ser invocada frente a una autoridad del Estado actuando en calidad de empleador para descartar la aplicación de toda disposición nacional no conforme con aquella.

No obstante los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva aquellas actividades profesionales para las cuales «en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio el sexo constituye una condición determinante» (art. 2.2). Asimismo la Directiva no debe obstaculizar la existencia de medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Entre estas medidas se encuentran un amplio conjunto de normas tendentes a seguir la promoción e igualdad de oportunidades de la mujer del que destacan la *Recomendación* del Consejo de 13 de Diciembre de 1984 «relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer» y la *Resolución* del Consejo y de los Ministros de Educación de 3 de junio de 1985 que contempla un programa de acción sobre la igualdad de oportunidades para los chicos y las chicas en materia de educación».

La vigencia del principio de igualdad no perjudica tampoco a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular a las que se refieren al embarazo y a la maternidad (art. 2.3). En este sentido *jurisprudencia*, el TJCEE ha estimado que una reglamentación nacional por la que se reserva a las madres la posibilidad de obtener un permiso supletorio, después del permiso de maternidad, con derecho a remuneración «no es contrario a los arts. 2.1 y 5.1 de la Directiva 76/207, puesto que este permiso constituye una medida protectora de la mujer en el sentido del art. 2 pfo. 3.º de la citada Directiva.

Derecho a la tutela

Directivas

Subsidiariamente, los arts. 2 pfo. 1.º y 5.º, pfo. 1.º, de la Directiva crean derechos que los particulares pueden hacer prevalecer ante las jurisdicciones nacionales frente al Estado que no haya respetado las obligaciones que se le imponen (S. 12 de julio de 1984).

La Directiva obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para que toda persona lesionada por una discriminación pueda hacer valer sus derechos en vía jurisdiccional. Por lo que el legislador nacional debe preveer sanciones para los casos de incumplimiento del principio de igualdad de trato y aunque dispone de cierto margen de discrecionalidad, las sanciones deben ser eficaces y no meramente simbólicas.

Entre las obligaciones de los Estados miembros tendentes al logro de la efectividad en la igualdad de trato en el ámbito comunitario se cuentan también el poner en conocimiento de los trabajadores, a través de los medios oportunos –tales como la información en los lugares de trabajo– las medidas tomadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones vigentes en la materia (art. 8), el poner en vigor las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para adecuar su ordenación a la Directiva en los plazos señalados (art. 9.1), proceder periódicamente a un examen de las actividades profesionales excluidas cuyo resultado será comunicado a la Comisión a fin de apreciar si está justificado mantener tales exclusiones (art. 9.2) y comunicar a dicho órgano las disposiciones adoptadas en el ámbito regulado por la directiva y todos los datos útiles sobre su aplicación.

La implicación de esta directiva, como de las anteriores va a chocar en la práctica con dificultades económicas que se han presentado en los últimos años en Europa Occidental.

Jurisprudencia

Sin embargo, ha sido la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la CEE la que ha delimitado con más profundidad y claridad el contenido de la Directiva, encargándose de fijar las exigencias y las consecuencias que de dicho reconocimiento se derivan para los ordenamientos de los Estados.

En este sentido es interesante hacer referencia a la Sentencia de 21 de mayo de 1985 dictada en recurso establecido por la Comisión de la CC.EE., contra la de RFA al entender la primera que no se había realizado por este país una transposición completa al derecho interno de los mandatos de la referida Directiva. La decisión es importante porque en ella el Tribunal se pronuncia sobre una serie de puntos muy relevantes, determina el alcance de estos instrumentos jurídicos y las obligaciones de los Estados miembros respecto de ellos y acoge, en definitiva, una interpretación y unos parámetros indispensables de cara a la reflexión en nuestro propio derecho interno.

En aquellos momentos había tres proposiciones de directivas en preparación ante el Consejo de Ministros y una de ellas se refiere al permiso paterno y a los permisos por razones familiares. En acuerdos a nivel de convenio suelen preverse permisos para el cuidado de niños durante un cierto período; sin embargo suelen ser concedidos solamente a las madres, lo que dada la situación de paro existente, puede que en ocasiones no resulte conveniente para la economía familiar. Por lo que el objeto de la Directiva es dar también un derecho al padre, al igual que a la madre, para tener un período mínimo de permiso por razones familiares con garantía de volver al puesto de trabajo y, especialmente con garantía sobre la seguridad social. La iniciativa de la proposición de esa Directiva nació de algunos casos que se plantearon ante el Tribunal de Justicia de Luxemburgo.

Nuevas iniciativas

Tercer programa comunitario de igualdad de oportunidades para las mujeres. En 1990 termina el segundo programa comunitario de igualdad de oportunidades (1986-1990).

En su reunión informal de 28 de abril de 1989, los ministros encargados de la política de la mujer reconocieron por unanimidad la necesidad de un tercer programa de acción para hacer frente a los desafíos que la realización del mercado interior planteará en materia de empleo y de igualdad de oportunidades.

Se trata de prevenir efectos desfavorables y tomar medidas complementarias para garantizar que las mujeres puedan beneficiarse de las consecuencias del mercado único.

Las orientaciones estratégicas de este tercer programa va dirigidas a que la Comisión elabore un informe sobre la base de cuestionarios enviados a todos los estados miembros y un inventario de todas las acciones e iniciativas.

Normativa de la OIT

La gran mayoría de los convenios y recomendaciones de la OIT se aplican indistintamente a hombres y mujeres. Las mujeres están amparadas al igual que los hombres por los instrumentos que la OIT ha adoptado en diferentes ámbitos que están dentro de su esfera de competencia, ya se trate de los derechos fundamentales del hombre o del empleo y de la formación profesional, de las condiciones de trabajo o de la seguridad e higiene en el trabajo.

Por otra parte, además de estas normas que se aplican a la totalidad de los trabajadores, la OIT ha adoptado algunas normas destinadas especialmente a las mujeres y a tener en cuenta los problemas específicos que encuentran en el trabajo.

Desde su origen, la acción normativa de la OIT en esta esfera se ha inspirado en dos preocupaciones: proteger a las mujeres en contra de unas condiciones de trabajo demasiado penosas y concederles derechos iguales a los de los hombres. Si bien en los comienzos de la Organización se ha subrayado la protección de las mujeres, junto a la de los niños, la evolución actual se dirige más bien a privilegiar la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Normas especiales de protección

Entre los instrumentos que la Conferencia Internacional de Trabajo en su primera reunión en 1919, tres eran relacionados especialmente con las mujeres:

- El Convenio n.º 3 sobre la protección de la maternidad.
- El Convenio n.º 4 relativo al trabajo nocturno de las mujeres.

– La Recomendación n.º 4 sobre la protección de las mujeres y los niños contra el saturnismo.

Esta última recomendación, sugiere prohibir el empleo de las mujeres en ciertas operaciones industriales por razón de los peligros que ofrecen para las mujeres desde el punto de vista de la maternidad.

En estos instrumentos se encuentra la síntesis de la preocupaciones invocadas para justificar la adopción de medidas especiales de protección de las mujeres: la preocupación de proteger a las mujeres en su función de reproducción, función que puede verse amenazada por condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas y la de asegurarle condiciones de trabajo que les permita hacer frente a sus obligaciones familiares.

Se puede observar a este respecto que, a diferencia de la mayoría de las legislaciones nacionales, el Código Internacional de Trabajo contiene un número relativamente limitado de normas especiales de protección destinadas a las mujeres y que estas normas se vinculan esencialmente a las dos preocupaciones vistas.

Pero como el empeño del presente trabajo es otro, el buscar la normativa que potencie la igualdad de las mujeres en el acceso al empleo y la formación profesional, trataremos este tema de la protección de la mujer de un modo marginal.

Por ejemplo dentro de la protección a la maternidad, veremos las disposiciones que prohíben o limitan el empleo de las mujeres en algunos trabajos, con miras a proteger la maternidad.

- Trabajos que entrañan exposición al saturnismo. Prohibición del empleo de mujeres en algunos trabajos determinados que suponen la utilización de compuestos de zinc y plomo y no autoriza su empleo en trabajos que suponen la utilización de sales de plomo, sino en algunas condiciones de higiene y seguridad.
- Trabajos que entrañan exposición al benceno.
- Trabajos que entrañan exposición a las radiaciones ionizantes.
- Transporte manual y habitual de cargas etc.

Además existen disposiciones que prevén condiciones especiales de trabajo para las mujeres embarazadas o lactantes.

– La Recomendación n.º 116 sobre la reducción de la jornada de trabajo.

Existen otras normas especiales relativas a las condiciones de trabajo, como el trabajo nocturno y la duración del trabajo y normas especiales relativas a la higiene, a la seguridad y al bienestar.

Normas sobre igualdad de trato y de oportunidades

Aunque la Constitución de la OIT desde 1919 subrayó el principio de «salario igual por un trabajo de igual valor», entre los objetivos prioritarios de la Organización, fue solamente después de la segunda guerra mundial, cuando la búsqueda de la igualdad de los hombres y las mujeres se plasmó en normas sustanciales susceptibles de ser objeto de compromisos jurídicos y de un control internacional. Sin embargo en 1944 la Declaración de Filadelfia que reafirmó los fines y objetivos de la Organización, enunció el principio más general de que *todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.*

Normas de alcance general sobre no discriminación

El Convenio n.º 111 sobre discriminación –empleo y ocupación– adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en 1958, obliga a todo Estado que lo haya ratificado a aplicar una política nacional con miras a fomentar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación con el objetivo de terminar toda discriminación en la materia.

El Convenio define el término «discriminación» como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación». No obstante, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Tampoco se consideran como discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones de la OIT.

El Convenio se aplica a toda persona y a todo empleo público o privado, asalariado o independiente. Los ámbitos en los cuales éste trata de promover la igualdad incluyen tanto el acceso a los

medios de formación profesional, y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo. El Convenio no exige de los Estados que lo han ratificado que eliminen inmediatamente toda discriminación, sino que formulen y apliquen una política encaminada a dicho fin.

Las medidas que los Estados tomen deben comprender la adopción de leyes que puedan garantizar la aplicación de dicha política: la derogación de toda disposición de carácter legislativo o administrativo incompatible con dicha política; y la aplicación de dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional y en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

La Recomendación n.º 111, que completa el Convenio, precisa particularmente que todas las personas deberfan gozar de igualdad de oportunidades y de trato en las siguientes cuestiones:

- a) Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación.
- b) Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo.
- c) Acceso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona.
- d) Seguridad en el empleo.
- e) Remuneración por un trabajo de igual valor.
- f) Condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

La Recomendación enumera con detalle todas las medidas que hay que tomar para la política de igualdad de oportunidades y recomienda particularmente la creación de organismos apropiados cuya función sea, por un lado, educar al público y, por otro, examinar las quejas relativas a la discriminación.

Hay otros dos convenios que contienen disposiciones de carácter general que prohíben toda discriminación basada en particular en el sexo. Se trata del Convenio n.º 110 sobre las plantaciones, de 1958, y el Convenio n.º 117 sobre política social de 1962 dispone que uno de los fines de la política social deberá ser suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en

el sexo. Este Convenio precisa, sin embargo, al igual que el Convenio y la Recomendación 111, que esto no deberá menoscabar las medidas tomadas con miras a salvaguardar la maternidad y asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Normas relativas a cuestiones específicas

Algunas de estas normas están destinadas solamente a prohibir toda discriminación basada en el sexo, otras abarcan un objetivo más amplio y tienden a instaurar progresivamente la igualdad entre hombres y mujeres.

Normas que prohíben la discriminación por razón de sexo

a) En materia de empleo

El Convenio fundamental en esta materia, es el Convenio n.º 122 relativo a la política de empleo, adoptado en 1964 por la Conferencia Internacional del Trabajo, prevé que los gobiernos deberán formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en él su formación y las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta, entre otras cosas, su sexo. La Recomendación 122 trata el mismo tema y reafirma el mismo principio.

En lo que se refiere a las actividades de los servicios del Empleo, la Recomendación n.º 83 sobre la organización del servicio del empleo de 1984, establece que el servicio de empleo debería abstenerse de aplicar medidas discriminatorias basadas ante todo en las diferencias de sexo a los solicitantes de empleo.

El Convenio n.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, prevé que la diferencia de sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares y el embarazo no constituyen causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo.

El Convenio n.º 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de 1983, exige que la política nacional relativa a la readaptación profesional y la formación de las personas inválidas respete la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y las trabajadoras inválidas.

b) En materia de licencia pagada de estudios

El Convenio n.º 140 sobre la licencia de estudios de 1974 y la Recomendación n.º 148 que la acompaña enuncian el principio que la licencia pagada de estudio no se debe negar a trabajadores por razones de diferencias de sexo.

c) En materia de relaciones profesionales

Sobre esta materia el Convenio fundamental es el n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948, no hace referencia directa a las diferencias de sexo, pero tampoco admite ninguna distinción en la aplicación del principio de la libertad sindical.

La Recomendación n.º 113 sobre la consulta en las ramas de la actividad económica y en el ámbito nacional de 1960, no admite ninguna discriminación en contra de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sea basada en criterios tales como la diferencia de sexo.

Las normas de promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres

a) Promoción de la igualdad en la remuneración

(Este tema es motivo de otro trabajo, por lo que no entraremos en él).

b) Promoción de la igualdad en materia de formación profesional

En esta materia los principales instrumentos de la OIT son el Convenio n.º 142 sobre el desarrollo de recursos humanos de 1975, y la Recomendación complementaria n.º 150, que declaran que las políticas y los programas de orientación profesional deberán alentar y ayudar a todas las personas, con igualdad y sin discriminación, a desarrollar y utilizar sus aptitudes profesionales.

Además la Recomendación n.º 150 reconoce el papel esencial que desempeña la orientación y la formación profesionales en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Estas normas tienden a favorecer una toma de conciencia de la necesidad de ver a las mujeres participar en un pie de igualdad en la vida social y económica y modificar las actitudes tradicionales en relación con el papel de las mujeres y los hombres en el hogar y en la vida profesional.

Más concretamente se recomienda dar a las jóvenes y a las mujeres las mismas facilidades de orientación, de formación y de perfeccionamiento profesionales que a los jóvenes y a los hombres para que puedan tener acceso a un abanico de profesiones tan variado, a empleos tan bien calificados y a puestos de alto nivel; crear en la medida de lo posible servicios para los niños de cualquier edad, para permitir a las jóvenes y a las mujeres que tienen responsabilidades familiares que puedan tener acceso a los medios normales de formación y promover y programas de formación para las mujeres que desean tomar o volver a tomar más tarde un empleo.

La Recomendación n.º 149 sobre organización de trabajadores rurales de 1975, que reconoce las necesidades de las mujeres en las regiones rurales y el papel que ellas pueden desempeñar en el desarrollo rural estipula en su párrafo 16, c): «promover programas que tengan en cuenta el papel que las mujeres pueden y deben desempeñar en las comunidades rurales como parte integrante de los programas generales de enseñanza y formación a los que las mujeres deberían tener las mismas posibilidades de acceso que los hombres»; y en su párrafo 17,1, dice: «deberían establecerse y desarrollarse programas de educación obrera y de educación de adultos adaptados especialmente a las condiciones nacionales y locales, así como a las necesidades sociales de las mujeres».

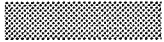
c) Promoción de la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares

En 1956 la Conferencia adoptó un instrumento, la Recomendación n.º 123 sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares, que invitaba a las autoridades competentes de cada país a aplicar una política tendente a permitir a las mujeres con responsabilidades familiares y que trabajaran fuera de su hogar que puedan ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de estar expuestas a discriminación alguna. Esta Recomendación fue sustituida en 1981 por el Convenio n.º 156 y la Recomendación n.º 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que, al reconocer que las responsabilidades familiares incumben al mismo tiempo a los trabajadores de uno y otro sexo y que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de unas cuestiones más amplias relativas a la familia

y a la sociedad, de las cuales deben tener en cuenta las políticas nacionales, intentan instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre estos trabajadores.

Los dos textos se aplican a los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares hacia los hijos a su cargo y hacia otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén. Todo miembro que ha ratificado el Convenio deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo que ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto con sus responsabilidades familiares.

Deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente un empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que se refiere a las condiciones de empleo y a la seguridad social; desarrollar los servicios comunitarios, públicos o privados tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.



Problemas actuales y perspectivas

Como conclusión en cuanto a los problemas y perspectivas ante los cuales se encuentra confrontada la acción normativa de la OIT relativa a la mujer, se puede observar que las prioridades de ayer no son las de hoy; la búsqueda de la igualdad que caracterizan actualmente la acción de la OIT en lo que respecta a la mujer se traduce en poner en tela de juicio las normas que prevén una protección especial a la mujer no vinculadas con la protección de la maternidad, que se considera cada vez más como un obstáculo para la plena integración de la mujer a la vida económica y como una manera de perpetuar las concepciones tradicionales sobre el papel y la capacidad de la mujer.

En lo que atañe a la acción normativa futura de la OIT, el camino que ha de seguirse fue trazado en 1975 y confirmado en 1975 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El art. 9 de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades, después de recordar que la protección de la mujer en el trabajo constituirá una parte integral de los esfuerzos realizados para promover y mejorar continuamente las condiciones de vida y de

trabajo de todos los empleados, establece que dicha protección debe ponerse en vigor.

El párrafo 5 de la Resolución de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres propone reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos más recientes y de la evolución tecnológica, toda legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres para revisar, completar, ampliar, mantener o derogar dicha legislación de acuerdo con las necesidades y las circunstancias de cada país con miras a mejorar la calidad de vida y fomentar la igualdad en el empleo entre los hombres y las mujeres; también recomienda la adopción de medidas especiales de protección para los hombres y las mujeres respecto de los tipos de actividades de reconocidos efectos perjudiciales, particularmente para su función social de procreación.



Seguimientos de estas normas en España

Las exigencias previstas en la Directiva se cumplen, en principio, en nuestro sistema jurídico, al menos en el reconocimiento legal de esas garantías. Así el art. 14 de la CE (derecho fundamental con protección jurisdiccional reforzada) y el art. 17 de la LET que traslada el principio de igualdad al ámbito de las relaciones laborales, a lo que debe añadirse la abundante labor de aplicación e interpretación de los Tribunales, especialmente del TC.

Así, la jurisprudencia constitucional viene a avalar claramente este principio y también la constitucionalidad de las posibles medidas de acción positiva.

Sin embargo, en la realidad cotidiana se suceden situaciones que de una forma encubierta vienen a impedir que el acceso de la mujer al mercado de trabajo se produzca en las mismas condiciones que el de los hombres.

Esto es debido a que aún subsisten prácticas que suponen *discriminaciones indirectas*. La discriminación en el mercado de trabajo según el sexo es una realidad que responde al menos a dos características:

- De una parte la existencia de empleos y categorías femeninas y masculinos, con prácticamente nula preferencia de trabajadores del otro sexo.
- De otra parte, la mayoría de las mujeres ejercen su actividad en un pequeño número de empleos que a menudo están relacionados con el concepto tradicional de tareas femeninas: sanidad, enseñanza, limpieza...

La explicación más común a este fenómeno de concentración del empleo femenino invoca a la falta de formación que impide la diversificación.

Las mujeres que se dirigen a la enseñanza técnica son menos numerosas, y en cambio se dirigen hacia empleos con pocas oportunidades de promoción.



Acciones positivas

La finalidad de las acciones positivas es el logro de igualdad de oportunidades en la práctica, como son:

- Realización y apuesta en práctica de programas en la Función y en la Empresa públicas en los que contenga objetivos relativos a empleo, formación, promoción y en general todas las circunstancias que puedan darse en el desarrollo de la vida laboral de una mujer. El programa debe contener también plazos de realización de los objetivos, así como las sanciones previstas por su incumplimiento (Modelo Afirmativo Plan USA, Ley de Igualdad Francesa, etc...).
- Realización de programas de acción positiva en la Empresa privada a través del establecimiento de incentivos o beneficios en la contratación con el Estado a las empresas que los pongan en práctica.
- Elaboración de un Código Guía de actuaciones en el que se contengan consejos acerca de la aplicación e interpretación de la legislación en relación a la eliminación de la discriminación y el establecimiento de la igualdad de oportunidades en materia de empleo, así como la forma de ejecutar las obligaciones legalmente previstas al respecto (Modelos: Reino Unido, Irlanda, etc).
- Elaboración de estudios periódicos en el seno de la Función y la Empresa Públicas para analizar los posibles desvíos que se produzcan en los procesos de selección y se fijen los criterios correctivos que se estimen necesarios.
- Fomento de estos estudios en la Empresa privada a través de la negociación colectiva.
- Publicidad de los resultados de los procesos de selección en la Función Pública, de forma que se faciliten las posibles reclamaciones de los implicados, esto mismo en la empresa privada a través de la negociación colectiva...
- Fomento de la diversificación de opciones profesionales de las mujeres, de forma que sean conducidas y participen en

- los programas formativos con más salidas profesionales o relativos a sectores con mayor futuro (nuevas tecnologías).
- Elaboración de estudios y análisis de la negociación colectiva al objeto de determinar con cierta periodicidad, las condiciones de trabajo que a través de ésta se establecen y su incidencia en la aplicación práctica del principio de igualdad y en el establecimiento o persistencia de prácticas que supongan discriminación indirecta...
 - Fomento de la participación de las mujeres en las estructuras decisorias de la Empresa.
 - Establecimiento de mecanismos de control de los convenios colectivos.

Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres

Todas las medidas señaladas en el apartado anterior han sido tenidas en cuenta en el diseño del: «Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres».

Sin embargo, una política en favor de las mujeres, para ser realmente eficaz necesita marcarse unos objetivos que cumplir en un plazo determinado, definir las actuaciones necesarias para alcanzar esos objetivos y determinar los organismos que los deben desarrollar. En esto consiste el Plan de Acción de tres años (1987-1990) para la igualdad de oportunidades de las mujeres que ha aprobado el Consejo Rector del Instituto de la Mujer y que incluye medidas relacionadas con el ordenamiento jurídico, la familia, la salud, la educación, la cultura, la formación profesional, el empleo, la protección social y la cooperación internacional. Las actuaciones relacionadas con la educación, la formación, el empleo y la seguridad social responden al contenido del segundo plan de acción (1986-1990) para la igualdad de oportunidades de las mujeres de las Comunidades Europeas, que los gobiernos comunitarios aprobaron en junio de 1986.

Conclusiones

- Es necesario que los gobiernos incrementen la oferta de servicios sociales a la familia y especialmente a la mujer trabajadora, dando prioridad al desarrollo de la infraestructura social, como servicios de guardería, con el fin de reducir la «doble carga» de las mujeres trabajadoras y amas de casa.

- Existen determinados requisitos profesionales o condiciones de empleo impuestas por el empleador y aparentemente neutras u objetivas que, sin embargo, son discriminatorias. Estos requisitos o condiciones no son estrictamente esenciales o justificables para la actividad que va a desarrollar o desarrolla ya el trabajador. La ausencia de intención discriminatoria no puede ser causa que justifique una discriminación indirecta.
- Deberán realizarse especiales esfuerzos para proporcionar oportunidades de actividad económica a las mujeres jóvenes y a las familias a cargo de una mujer. Los gobiernos deberán asegurarse que las mujeres con la responsabilidad exclusiva de sus familias reciban unos ingresos y una asistencia social suficientes para permitirles conseguir o mantener su autonomía económica y participar de forma efectiva en la sociedad.
- Las mujeres deberían poder acceder a los puestos para los que realmente están cualificadas y no estar supeditadas a los puestos de trabajo secundarios.
- Para conseguir todo lo anteriormente expuesto se deberá promocionar, en primer lugar, la formación profesional de las mujeres, facilitando horarios asequibles a las mujeres con responsabilidades familiares o bien proporcionándoles ayudas para subsanar el handicap que eso representa.
- Sería deseable que se creasen trabajos de jornada reducida, a parte de los ya existentes, que permitiesen acceder a un puesto de trabajo a mujeres cualificadas que por tener hijos pequeños no pueden dedicarse a una jornada laboral plena. Lo que por otra parte daría lugar a creación de un número mayor de puestos de trabajo, estando este mejor repartido.

Tabla I

Cronología de las medidas legislativas españolas tendentes a la igualdad de la mujer en el trabajo

Año	Derecho alcanzado	Legislación
1927	Descanso nocturno de la mujer trabajadora	R.D. de 6 septiembre.
1931	Igualdad de derechos con los hombres	Constitución, 9 de diciembre.
1938	Prohibición del trabajo nocturno	Fuero del trabajo, 7 de octubre.
1944	Licencia parto y lactancia	L. Contrato Trabajo, 31 de marzo.
1957	Trabajos prohibidos a las mujeres	Decreto de 26 de julio.
1959	Se ratifican convenios de la OIT 89 y 45	Ley 56/61, de 22 de julio.
1966	Se ratifican convenios de la OIT 103	B.O.E. 4/6/66.
1968	Se ratifican convenios de la OIT 100 y 101	B.O.E. 4/6/68.
1972	Mayoría de edad para ambos sexos, 21 años	Ley 31/72, de 22 de julio.
1976	Principio de igualdad (L. Contrato trabajo)	Ley 16/76, de 3 de abril.
1978	Principio de igualdad ante la ley (C.E.)	Constitución 25 de diciembre.
1980	Protección al trabajo de la mujer.	Orden de 25 de enero.
	Estatuto de los trabajadores.	Ley 8/80, de 10 de marzo.
1983	Fijación de jornada máxima y vacaciones	Ley 4/83, de 30 junio.
1984	Ratifica convención ONU sobre igualdad	B.O.E. 21/4/84.
1985	Programa ayuda a mujeres desempleadas	R.D. 180/85, de 13 de febrero.
	Se ratifica convenio OIT n.º 156	B.O.E. 12/11/85.
1986	Aplicación del Derecho Comunitario	Ley 47/85 de 27 de diciembre.
	Directivas: 75/117, 76/207, 79/7, 86/378, 86/613	



BIBLIOGRAFIA

- GARCÍA BLASCO, J.
1987: Algunas cuestiones sobre la incidencia de la normativa comunitaria europea en la regulación de trabajo (En: Derecho Español y Derecho Comunitario Europeo: Seminario de Profesores de la Facultad de Derecho. F.M. Mariño Menendez). Zaragoza. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Zaragoza, pp. 209-236.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, E.; GONZÁLEZ CAMPOS, J.D.; MUÑOZ MACHADO, S.
1986: Tratado de Derecho Comunitario Europeo. Madrid.
- LÓPEZ GARRIDO, D.
1986: La igualdad de tratamiento laboral entre hombre y mujeres en derecho comunitario. Actualidad Laboral. 28:1417-1475.
- LÓPEZ GARRIDO, D.; MARTÍNEZ HIGUERAS, A.J.; HERNÁNDEZ F. DEL VALLE, I.
1986: Derecho Comunitario Europeo Libertades Económicas y Derechos Fundamentales. Tecnos. Madrid.
- NUSS, S.; DENTI, E.; VIRY, D.
1991: Las mujeres en el mundo del trabajo (En: Colección de informes de la OIT). Madrid. M.º Trabajo y S.S.
- O.C.D.E.
1988: Empleo y desempleo de las mujeres en los países de la OCDE. Madrid M.º de Asuntos Sociales.
- ORTIZ LALLANA, M.C.
1987: El principio de la igualdad salarial y las discriminaciones indirectas por razón de sexo en el ordenamiento comunitario y en España (En: Derecho Español y Derecho Comunitario Europeo: Seminario de Profesores de la Facultad de Derecho. F.M. Mariño Menendez). Zaragoza. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Zaragoza. pp. 237-294.
1988: Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial (I). Actualidad Laboral. 13:669-680.
- SANJUAN SERVIAN, B.
1988: Democracia e igualdad de Derechos Laborales de la Mujer. Madrid. M.º de Asuntos Sociales.
- SEMINARIO MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO
1989. Mujeres e igualdad de oportunidades en el empleo. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.