

**POLITICAS DE IGUALDAD EN EL FOMENTO DEL EMPLEO
DISCRIMINACIÓN GRUPAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN
FEMINIZADA DE ENFERMERÍA**

- MÁSTER EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD -

ANA MORÁN MÉNDEZ

**POLITICAS DE IGUALDAD EN EL FOMENTO DEL EMPLEO
DISCRIMINACIÓN GRUPAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA
PROFESIÓN FEMINIZADA DE ENFERMERÍA**

MÁSTER EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

TUTORA DEL PROYECTO FIN DE MASTER:

MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ: LICENCIADA EN DERECHO
DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL

FIRMA

AUTORA DEL PROYECTO FIN DE MASTER:

ANA MARÍA MORÁN MÉNDEZ

FIRMA

POLITICAS DE IGUALDAD EN EL FOMENTO DEL EMPLEO DISCRIMINACIÓN GRUPAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN FEMINIZADA DE ENFERMERÍA

ANA MORÁN MÉNDEZ.

SUMARIO:

- I- Teorías feministas sobre el trato desigual de la mujer en el ámbito público y privado.
- II- Situación laboral de la Mujer española: 1. Instauración de la Monarquía (1875): Trabajo no remunerado, doméstico y extradoméstico. 2. II República (1931): Progresos en derechos laborales y trabajo asalariado. 3. Periodo Franquista (1936): Retroceso en derechos y retorno al trabajo doméstico.
- III- Enfermería: Desarrollo profesional y laboral subordinado, interrelacionado co su rol femenino
- IV- La Organización Internacional del Trabajo a favor de la igualdad de trato y no discriminación en el empleo
- V- Unión Europea: Reconocimiento de Derechos Humanos. 1- Principio y políticas de igualdad en la Comunidad Europea.
- VI- Políticas comunitarias de Igualdad en el fomento del empleo: 1. anteriores al Tratado de Ámsterdam. 2. Posteriores al Tratado de Ámsterdam
- VII- Promoción Pública de la Responsabilidad Social Empresarial en materia de igualdad: 1. Planes de Igualdad, valor añadido a la rentabilidad y competitividad empresarial. 2. Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2010)
- VIII- Las políticas de fomento activo del empleo: 1. estrategia europea de empleo. 2. políticas nacionales de fomento de empleo (PNAE). 3. intervención de las comunidades autónomas en las políticas de empleo.
- IX- Enfermería: modelo de grupo profesional feminizado y de grupo social discriminado.
- X- Conclusiones.

INTRODUCCION

El presente trabajo es un análisis retrospectivo de tipo descriptivo acerca de las circunstancias sociales y culturales que han rodeado al desarrollo de la identidad femenina; y como una socialización basada en el dominio y reclusión en la esfera doméstica, ha contribuido a una merma en las oportunidades de las mujeres en el acceso al trabajo remunerado y a una desigualdad de trato y discriminación respecto a las condiciones laborales que se han ofrecido a los varones. En base a este primer examen, posteriormente, me he centrado en el análisis de las políticas de Igualdad entre sexos, más concretamente en el ámbito del empleo, iniciadas desde la Unión Europea a partir del reconocimiento de los derechos humanos por la Comunidad y desde la promulgación del Tratado de Roma en 1957 hasta la introducción en el TCUE del título VIII por el Tratado de Ámsterdam que conllevó la adopción por parte de la Unión, de la Coordinación de las políticas de fomento del empleo de los Estados miembros. Expongo como se han implantado las Directrices Europeas en el mercado laboral español, a través de los Planes Nacionales de Acción de Empleo, y como la LOI ha marcado las bases jurídicas de una igualdad material en el ámbito laboral (Título IV) y su promoción a través de los Planes de Igualdad y la incentivación a las empresas a implementar la Responsabilidad Social en esta materia. Dedico un apartado a las posibilidades de negociación colectiva que se le ofrece a los interlocutores sociales y su papel primordial en el logro de una igualdad efectiva en el mercado laboral. Paralelamente he descrito la evolución histórica de discriminación grupal encubierta, laboral y profesional, que ha caracterizado a un colectivo paradigma de profesión feminizada, como es la Enfermería. El objetivo perseguido en esta exposición es doble, por un lado conocer todos los medios legislativos, administrativos y prácticas que me ofrecen las políticas en materia de fomento de Igualdad de trato y oportunidades en el empleo; para una vez demostrado que el colectivo de enfermeras sufre un trato de desfavor y discriminación por razón de sexo, en sus condiciones de trabajo y promoción profesional, trabajar desde mi situación actual de interlocutor social, para la introducción de medidas de acción positiva y de discriminación inversa en mi ámbito de actuación para compensar la permanente situación de desventaja a que se han visto sometidas estas profesionales, además de luchar por la prevención y eliminación de todo tipo de desigualdades e injusticias sociales.

I- TEORIAS FEMINISTAS SOBRE EL TRATO DESIGUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

Muchos son los estudios que pretenden explicar el origen del género a partir de una forma específica de organización que adoptaron las diferentes sociedades en su desarrollo y que trajo consigo una división sexual del trabajo. En esta división le correspondió a la mujer el espacio del hogar, la esfera privada, por su capacidad para gestar y amamantar a los hijos. Se le asignó su cuidado más allá del tiempo necesario y por proximidad espacial se ocupó del resto de funciones relacionadas con la casa.

Hegel en “El origen de la familia, la propiedad privada y el estado” describe diversas formas de agrupación o matrimonios por grupos- familia consanguínea, punalúa, sindiásmica- en los que la descendencia solo podía establecerse por línea materna. La inseguridad de los hombres acerca de la paternidad de los hijos y la necesidad de tener esa certeza cuando habían acumulado riquezas y querían trasmitírsela a su descendencia, fue el desencadenante que les indujo al control de la sexualidad de las mujeres mediante el establecimiento de una nueva forma de familia monogámica (para la mujer, por supuesto, no para el hombre). La monogamia no aparece en la historia como una reconciliación entre el hombre y la mujer, ni como la forma más elevada de matrimonio; sino al contrario, como la manera de esclavización de un sexo por el otro. Hegel añade “el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la opresión del sexo femenino por el masculino”.

Esta forma de unión se plasma más tarde en la institución del matrimonio, que aunque se presenta como un contrato libremente consentido entre las partes, “por amor”, y con los mismos derechos y deberes por ambas partes; la cruda realidad demuestra que es la conveniencia económica o de posición social lo que mueve a las familias a concertar las parejas, y que la relación será asimétrica. El matrimonio será la forma de legalizar la dominación del hombre sobre la mujer y de institucionalizar la desigualdad de derechos y obligaciones entre ellos

Debemos reconocer que la historia general ha sido hasta el momento específica del varón. La diferencia entre la historia de los hombres y las mujeres, no implica que

esta última sea idéntica para todas las mujeres, en cada época y lugar se ha reproducido con sus características peculiares, manteniendo la base común de la dominación.

La historiadora Gerda Lerner ubica el nacimiento del patriarcado como un suceso histórico en el que se documenta el principio de la subordinación de las mujeres a través de los sistemas políticos, legales, culturales, religiosos y sociales. También documenta las diversas evidencias de una conciencia feminista a través de milenios en distintas sociedades del mundo y de la historia que fue truncada y marginada reiterativamente; lo que según esta historiadora, ha contribuido a la opresión de las mujeres. Fue en el siglo XIX cuando esta conciencia feminista se empezó a transmitir a otras mujeres, y se inicia el feminismo como movimiento social y político.

La ilustración (S.XVIII) se conoce como el movimiento intelectual filosófico en el que se da primacía a la razón como medio de conocimiento humano de las leyes de la naturaleza. Entre sus características destaca la defensa de la igualdad -si todos los “hombres” proceden de la misma naturaleza y todos poseen la capacidad de razonar; entonces todos los “hombres son iguales” a la luz de la razón, con iguales derechos que deben ser respetados, así como la libertad política, religiosa, económica e intelectual.

La Revolución Industrial fue un periodo histórico que surgió en Inglaterra por 1750 y se extendió al resto de Europa hasta 1914. Se caracterizó por un conjunto de transformaciones demográficas_(aumento de población, emigraciones del campo a la ciudad e internacionales), económicas (desarrollo de la tecnología, aparición de fábricas, grandes empresas- fabriles, del metal, siderurgias-incremento del capitalismo), Sociales (aparición del proletariado que carecía de toda protección legal frente al arbitrio del empleador malviviendo con sueldos miserables y jornadas laborales de 14 horas. Esto provocó un fuerte antagonismo con las clases burguesas capitalistas dueñas de los medios de producción y explotadoras de la clase obrera, sobretodo de la mujer trabajadora.

La Revolución Francesa conflicto social y político que marcó el final del absolutismo. Con la Declaración de los Derechos de los ciudadano en 1789, se auguraba una época de reconocimiento de la igualdad de derechos y libertades de todos los hombres. La cruda realidad fue que estos derechos estaban restringidos a los hombres blancos y con propiedades y la palabra “hombres” no incluía a las mujeres.

Estos acontecimientos propiciaron un ambiente favorable para la aparición del feminismo y otros movimientos reformadores como el socialismo, el liberalismo.

Los primeros ensayos sobre “la cuestión de la mujer” criticaban su rol restrictivo en la sociedad, pero no señalaban culpables de esa desventaja ni exigían igualdad de derechos. Mary Wollstonecraft escribió su ensayo, “Vindicación de los derechos de la Mujer” (1790). Es uno de los pocos escritos antes del siglo XIX que puede considerarse feminista. En él argumenta que las mujeres no son por naturaleza inferiores al hombre, sino que tan solo pueden parecerlo debido a que no han tenido acceso a la educación apropiada. Pensaba que el recibir una educación igual a la de los varones daría a la mujer la posibilidad de acceder al trabajo remunerado y a la independencia económica. Sugiere que hombres y mujeres debían ser tratados como seres racionales e imagina un orden social basado en la razón. Contesta así a escritores ilustrados como Rousseau, el cual sostiene en su libro “El Emilio (1762) que “la mujer no necesita educación racional, solo debería ser educada para el placer”.

Una de sus críticas más mordaces de Mary, es la que hace contra la excesiva y falsa sensibilidad de la mujer. Las mujeres que sucumben a la sensibilidad “son presas de sus sentidos” y no pueden pensar racionalmente, perjudicándose no solo a sí mismas, sino a toda la civilización.

Olympia de Gouges en 1791 escribió “Declaración de los derechos de la Mujer y Ciudadana”, profundamente feminista y revolucionario. Es el primer documento que se refiere a la igualdad jurídica y legal de las mujeres en relación con los varones. Esta, a diferencia de Wollstonecraft, si defendió claramente la igualdad en todos los aspectos de la vida pública y privada, incluyendo la igualdad con el hombre en el derecho al voto, al acceso al trabajo remunerado, al control de la propiedad, a la educación, a la igualdad fiscal y a igual poder en el ámbito familiar.

Se afirma a menudo que el feminismo nació a finales del siglo XVIII y principios del XIX cuando se comenzó a percibir la opresión de la mujer en una sociedad machista, cuyo sistema de organización social estaba basado en el patriarcado, en la posición predominante del hombre frente a la subordinación de la mujer. Estudios de socio-biología, psicología evolutiva y arqueo-antropología proponen el comienzo del patriarcado alrededor del periodo histórico; aunque manteniendo aún características del matriarcado primitivo durante algún tiempo, hasta la instalación de las religiones judía-cristiana e islámica. En Europa con la difusión del sistema social conocido como Feudalismo, el patriarcado se consolida de forma decisiva, ya que tanto el poder feudal como la iglesia católica adquieren gran capacidad para intervenir en la organización comunitaria.

El movimiento feminista en España en estos años no tuvo tanta envergadura como en los países europeos desarrollados. Su actuación se inclinaba más por asuntos sociales -derecho a educación y al trabajo- que políticos -derecho al sufragio. El derecho al voto en España no se conseguiría hasta 1933 con el gobierno de la II república; por el empuje y la defensa extraordinaria de Clara Campoamor diputada de las cortes por el partido radical. La legislación de la II República supuso grandes avances en el reconocimiento de los derechos de la mujer y de su incorporación a la política (artículo 43 de la constitución de 1931).

Simone de Beauvoir, escribió en 1949, un extenso ensayo: “El segundo sexo”. En el investigó la situación social de la mujer, aborda como se ha concebido a la mujer en la historia, la situación que viven y como se puede mejorar sus vidas y ampliar sus libertades. La teoría principal de Beauvoir sobre la concepción de la mujer, es que es un producto cultural construido socialmente, las cualidades que se le atribuyen no son derivadas de su biología o condición genética. La frase celebre que resume su teoría es: “No se nace mujer, se llega a serlo”. Por eso la tarea principal de la mujer es reconquistar su propia identidad específica desde sus propios criterios. Lo que la autora deja bien puntualizado es el rol inferiorizado que la mujer ha cumplido históricamente, tanto en el marco público como privado de la familia y la casa. Los hombres han procurado regir solos el mundo, relegando a la mujer a los quehaceres de la vida matrimonial y al cuidado de los hijos. Esta situación se pudo sostener y perseverar; por la creencia arraigada en la mente femenina de la propia incapacidad y el creer que la soltería la habría de poner en riesgos económicos. La comunidad reafirmaba en todas sus manifestaciones la inferioridad femenina y la necesidad de formar una familia para completar su ser “carenciado”. Este rol de cuidadoras las ha atado y les ha impedido pensar en una realización o logro como persona fuera del hogar.

El feminismo marxista parte de que el sistema capitalista conlleva a la opresión de las mujeres, materializada en desigualdad económica, política, moral burguesa y relaciones sociales insalubres. La sociedad moderna y sus construcciones sociales, son predominantemente el producto de los hombres y están imbuidas de un carácter patriarcal. Consideran que la desigualdad de género está determinada por el modo capitalista de producción en la división social en clases. La subordinación de la mujer es vista como una forma de opresión que es mantenida porque sirve a los intereses del capital y de la clase dominante. En España se puede destacar la labor de Lidia Falcó, fundadora de la revista “Vindicación feminista” en 1976.

La “diferencia” entre hombres y mujeres, está marcada por ciertas distinciones biológicas, pero principalmente los rasgos diferenciales de personalidad y funciones a desempeñar, han sido determinados por el “género”: son características asignadas social, política y culturalmente derivadas de un sistema patriarcal que diferenció las cualidades y roles de las personas en base a modelos de “masculinidad” y “feminidad”. Por ello el enfoque feminista defiende otro punto de vista u “otra voz”, según la terminología de Gilligan.

La Ética de la Diferencia, o del “Cuidado” ha puesto en tela de juicio los resultados de la psicología del desarrollo moral, según el modelo de L. Kohlberg, que define los principios de la filosofía moral moderna y universalista. Para Gilligan, las mujeres no tienen un desarrollo moral deficiente, sino que responden de otra forma a problemas prácticos de tipo moral, influenciadas por la educación recibida en valores, deberes y obligaciones a lo largo de la historia. Las mujeres piensan en términos de responsabilidad, valorando las relaciones humanas, atendiendo a las necesidades de los otros; es decir desde la Ética del Cuidado y no como los hombres, que responderían desde la Ética de la justicia, la autonomía y los derechos individuales.

Seyla Benhabib lanza sus críticas al liberalismo. Sus principios de libertad e igualdad de derechos se limitaron a los hombres, las mujeres quedaron excluidas del contrato social. La separación entre los espacios público y privado, desterró a la mujer de la vida pública, favoreciendo así su invisibilidad e infravaloración de su trabajo no remunerado. Esta situación acarreó conflictos y problemas generados por una relación desigual y asimétrica entre iguales. Carol Pateman y Benhabib critican esta separación y el olvido por parte de los gobernantes; manifiestan que los estados deben intervenir para corregir la situación de desventaja histórica a que han estado sometidas las mujeres, promoviendo el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y derechos en ambas esferas pública y privada.

Esta introducción filosófica de teorías feminista nos ayudará a comprender y relacionar la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo, concretamente el de las profesionales de Enfermería, prototipo de la mujer tradicional: responsable, sensible, sumisa, subordinada y sacrificada tanto en el espacio del trabajo productivo como en el no remunerado de la casa y familia.

II- HISTORIA LABORAL DE LA MUJER ESPAÑOLA:

1- INSTAURACION DE LA MONARQUÍA. TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y EXTRADOMÉSTICO

Hemos visto como la sociedad es asimétrica y desigual, como la construcción social de los géneros ha dividido los papeles a desempeñar por hombres y mujeres. Esto ha provocado que en el aspecto laboral, la división sexual del trabajo haya marcado las oportunidades en el mercado del trabajo productivo, con bajas tasas de actividad femenina, empleos precarios, malas condiciones laborales, discriminaciones por razón de sexo y segregación horizontal y vertical en el trabajo.

Vamos a realizar un análisis retrospectivo de la historia laboral de las mujeres en la España moderna, contemporánea, pasando por la instauración de la segunda república y periodo franquista para, más tarde, entrar en el análisis de las relaciones y condiciones laborales actuales en un estado democrático de derechos donde uno de sus objetivos primordiales es la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los sectores sociales y más concretamente en el mercado laboral.

La escasez de fuentes no permite conocer el alcance real de la aportación femenina al proceso productivo, por lo que se ha transmitido una imagen estereotipada de ociosidad que tal vez pudiera corresponderse con las escasas clases aristocráticas privilegiadas; pero no con la mayoría de la población femenina pertenecientes a las clases sociales más desfavorecidas (campesinas, mujeres de artesanos). En los documentos catastrales, solo se consignaba al cabeza de familia pues era el responsable de todos los miembros de su unidad familiar. La mujer al no ser considerada como ciudadana no estaba presente en las fuentes económicas; pero eso no quiere decir que se abstuviesen de realizar actividades productivas, simplemente los datos no reflejaban la realidad tratando de rebajar y ocultar el trabajo de las mujeres manteniendo así su exclusión social. El trabajo femenino estaba en relación inversa con la población activa masculina. Cuando el servicio a la patria o la necesidad de emigrar para permitir la subsistencia familiar hacía salir al cabeza de familia, las mujeres asumían prácticamente todas las tareas productivas, incluso aquellas que exigían importante esfuerzo físico.

Las mujeres en la España moderna, en el periodo Barroco (1565-1700), en una sociedad preindustrial, compaginaba sus labores domésticas y de cuidado con un trabajo extradoméstico, considerado subsidiario. Su participación nunca era en primera persona,

se efectuaba siempre como colaboradora a los ingresos familiares o como sueldo complementario al salario del marido. No se les permitía integrarse en los gremios a título individual, consecuencia esto, de la interesada distribución desigual de funciones basadas en el género que la razón patriarcal auspició. Sus actividades remuneradas como lavanderas, criadas, bordadoras o jornaleras, no se pagaban por el valor del trabajo realizado o el rendimiento obtenido, sino por su condición de mujer, por lo que siempre eran inferiores, incluso a los de cualquier aprendiz masculino.

La mayoría de las mujeres rurales tenían alguna relación con los trabajos del campo, bien como trabajadoras con sus padres o maridos, o como propietarias o arrendatarias de empresas agrarias aunque estos casos fueran menos frecuentes, difíciles por la competencia con los hombres y solo en situaciones de viudedad.

Otro oficio doméstico que ocuparon las mujeres de clase baja durante el siglo XVII a raíz de la crisis económica que afectó al campo, era el de criadas. La emigración de niñas de corta edad, 10-12 años, a la corte o a las ciudades en casas de familias ricas fue una salida ligada a esta crisis. La duración de los contratos oscilaba entre seis meses y seis años y la jornada laboral era larga, durante todo el día. Las internas malvivían en la casa, se las vestía y daba comida y su misero salario se le abonaba al finalizar su contrato. Este les permitía obtener la dote para el casamiento.

El trabajo de ama de cría fue una ocupación que generó ingresos notorios para muchas mujeres, en concreto las seleccionadas para amamantar a los infantes de la corte. El médico de la reina se ocupaba de seleccionar a las más virtuosas, física y moralmente. Dos oficios que por mi particular objetivo en este trabajo me interesa destacar son el de Sanadoras y Parteras.

El fin curativo de las sanadoras no fue solo caritativo, era además una forma de obtener su subsistencia y la de su familia. Su saber era empírico; transmitidos por generaciones. Sus conocimientos sobre las propiedades curativas de las plantas estaban constatados por los resultados positivos en diversas dolencias y enfermedades. Juan II de Castilla, bajo la presión influyente de los médicos galénicos, fundó un tribunal para la práctica médica con vistas a impedir el intrusismo profesional.

Felipe II creó los protomédicos examinadores que controlaban y prohibían que estas mujeres pudieran dispensar medicina alguna. Su objetivo era evidente, no perder su poder económico y social que se veía amenazado por la eficacia curativa de las hierbas y como consecuencia el aprecio social de las sanadoras. La consecuencia de esta persecución insidiosa, fue su exclusión social y la marginalidad de su actividad,

proscrita por la inquisición, debido a las intrigas y falsedades por intereses creados, que las acusaban de usar la magia y ritos satánicos para curar.

Las comadronas o parteras vieron también acrecentar sus restricciones laborales a partir de 1558, por iguales causas que en el caso anterior que no deseo reiterar pues me resulta tedioso. Se pidió a las Cortes de Castilla que en cada ciudad, dos médicos las examinasen se su capacidad para el oficio, con total potestad según su mediocre criterio (eran ellas las que dominaban esa práctica), para concederles o no la licencia correspondiente. La justificación de esta práctica discriminatoria, se basaba en prevenir la brujería que supuestamente podían practicar.

Era un oficio que a pesar de las restricciones se adjudico a la mujer, según el tratadista Damián Carbón manifestaba, apelando a la honestidad. Se deduce que realizaban también prácticas anticonceptivas y abortivas por la falta de medios y la amplitud de relaciones extramatrimoniales de la época. Pese a todos los inconvenientes, las parteras fueron una de las pocas profesiones impulsadas por las propias mujeres.

En el sector servicios las mujeres desarrollaron una actividad mercantil no desdeñable: vendían o arrendaban casas, suplían las actividades de sus esposos emigrantes. Los gremios de artesanos no admitían a mujeres en sus corporaciones gremiales; sin embargo estas desempeñaban diferentes trabajos de colaboración en el taller y en la venta de los productos. El tutelaje era rígido, en el caso de las viudas o con maridos ausentes agremiados.

Las mujeres desempeñaban variadas actividades afines a sus cualidades femeninas: lavanderas, panaderas, vendedora, resaltando los oficios más difundidos que caracterizaban a la mujer virtuosa en su realidad cotidiana -hilanderas y encajeras. Se llevaban a cabo en el hogar, sobrecargando sus otras labores de la casa y el campo. Aunque la plusvalía rentaba a favor del comerciante que les encargaba el trabajo y posteriormente comercializaba los productos, conseguían ir amasando pequeñas dotes para las propias trabajadoras o las de sus hijas.

En general las condiciones laborales en que las mujeres efectuaban sus trabajos eran penosas, con medios escasos y rudimentarios, con ínfimos salarios, jornadas interminables. Sin embargo se hace obligado reseñar el caso particular de las tejedoras de seda. El ambiente, mejor habitáculo, donde ejercían su trabajo estas mujeres era extremadamente insalubre y dañino para su salud, favorecedor de enfermedades, entre ellas la más extendida, la tuberculosis. La fuerza de trabajo femenina en este sector quintuplicaba la fuerza masculina en toda Europa. Los gremios de la seda estaban

formados por los hombres que ocupaban los puesto de maestro de taller y prohibían la presencia femenina en ellos e incluso impedían asociaciones propias de las mujeres trabajadoras; lo que provocó numerosos conflictos. No consiguieron asociarse hasta que en 1784, se liberalizó la facultad en todo el territorio de abrir tiendas sin la fiscalización gremial.

El trabajo y los oficios desempeñados por las mujeres en el siglo XVIII, apenas sufrieron cambios. Surgió alguna nueva actividad artesanal relacionada con la moda o la zapatería, como la sombrerería que ocupó a un número no desdeñable de mujeres urbanas. El poder económico y laboral continuó en manos de los hombres.

El aspecto tal vez innovador, fue el impulso al trabajo femenino de acuerdo a la nueva coyuntura ideológica de la ilustración y al predominio de la clase burguesa.

La nueva ética burguesa valoraba el trabajo como una actividad positiva y necesaria y predeterminaba el bienestar social a la cantidad y calidad de sus trabajadores. Esta mentalidad alternaba con la tradicional, fuertemente aristocrática que no veía con buenos ojos el fomento de actividades manuales que empleaban a mujeres.

El afán pedagógico de las mujeres que se desarrollo en esta época, estaba guiado más por fines utilitaristas que por el deseo de una educación ilustrada. Se trata de desarrollar principios pragmáticos para ampliar su vida doméstica (lograr buenas administradoras del hogar y buenas cristianas) y su campo de acción laboral; para crear seres más útiles al estado. Respondían a esas ideas, la proliferación de las reales fábricas por toda la geografía nacional, con numerosas escuelas de hilanzas y con mano de obra femenina o infantil. Campomanes en su discurso sobre la educación popular lo dejó bien claro: el objetivo es que las mujeres fueran útiles al bienestar general del país, sustituyendo a los hombres en las labores adecuadas a su condición, facilitando así la especialización de ellos en las tareas más complicadas.

La ilustración trajo consigo un cambio de comportamiento respecto a las mujeres, instigándolas a ejercer oficios considerados femeninos. Alegaban como objetivo el erradicar la ociosidad y favorecer la laboriosidad. La realidad evidenciaba que la mano de obra de las mujeres era primordial para sacar al país de su estancamiento económico, necesitando de su participación al desarrollo industrial. Por eso se crearon abundantes escuelas de hilanza, impulsadas por las sociedades económicas de “Amigos del País”. Se promulgaron distintas leyes para ir permitiendo la entrada de las mujeres como miembros de pleno derecho en los gremios y desde 1784 fue posible para cualquier mujer abrir una tienda sin sufrir ningún tipo de cortapisa legal

o gremial. La Real Pragmática (1783) terminó con la conceptualización deshonrosa de trabajo manual, lo que supuso nuevas posibilidades de desarrollo económico para el conjunto de la población. El resultado de esta abundante mano de obra barata se tradujo en una falta de interés por invertir en mejoras tecnológicas, y en el atraso industrial del país que se veía obligado a importar tejidos ingleses. Las fábricas catalanas fueron las más modernizadas y su producción creció extraordinariamente.

A finales de siglo se calcula que más de 8.000 mujeres trabajaban en fábricas de Cataluña, especializadas en devanar el algodón. Trabajaban a destajo, su esfuerzo se desarrollaba inmóvil y monótonamente bajo la supervisión de los capataces. Los horarios oscilaban entre 10 y 14 horas diarias, salvo domingos y festivos, en condiciones difíciles y dañosas para la salud. Después del agotador trabajo de la fábrica, quedaban las labores domésticas. Comenzaba así a perfilarse y a hacerse más notoria la doble jornada laboral de las mujeres, que en definitiva siempre había existido -yo particularmente la definiría como “continua”- En la sociedad actual, aún se mantienen los mismos comportamientos en la mayoría de los casos de mujeres trabajadoras, ya que los hombres se resisten a asumir la corresponsabilidad.

Con la restauración monárquica, la iglesia recuperó su influencia en la educación y en el adoctrinamiento de las mujeres. Se mantiene su inferioridad como persona, se desaconsejaba su instrucción en otras materias que no fueran las típicas de su condición femenina y se les predicaba la resignación y sumisión como normas de vida. Esta doctrina destructiva para la mujer, caló hondamente en unas mentes ya abonadas por la sociedad patriarcal, y se favoreció por el elevado analfabetismo. En 1878 solo el 10% de la población femenina sabía leer. Aún en estas circunstancias se escriben comentarios misóginos como los de Turquets: “La inferioridad de la mujer no se debe a su deficiente educación; la labor creativa es exclusiva del varón, quien tiene un mayor rendimiento en todas las actividades”.

La incorporación de las mujeres al trabajo productivo está ligada a la revolución industrial, tardía en España con respecto a otros países europeos. Los sectores del textil, mineral, siderurgia, agricultura y comercio colonial son las bases de esta industrialización tardía que será diferente según las zonas: Cataluña con su industria textil algodonera se convertirá en la fuerza económica del país, Vizcaya con la minería del hierro y el comercio de exportación e importación y Madrid como núcleo de servicios y capital financiera del país, a parte del desarrollo del sector bancario.

La primera guerra mundial supuso el auge de la sociedad industrial, por el aumento de las exportaciones de numerosos productos, destinados a los países participantes en el conflicto. La población femenina abandonó el sector primario y se incorporó a estos nuevos sectores productivos. Se presentará oposición por parte de conservadores y la iglesia alegando que van a contribuir a empeorar la situación de los obreros, destacando además el peligro moral que esto supondrá para las mujeres y la sociedad. Se considera el trabajo extradoméstico como algo marginal, solo las solteras o en casos de extrema necesidad se acepta que se recurra a él para mantenerse.

Las necesidades de la economía familiar obligaban a la mujer al trabajo extra en el domicilio como encajeras, tejedoras. Se planteaba como un servicio a los demás, no como independencia e identidad personal. Tanto el trabajo doméstico como el productivo dentro del domicilio no se cuantificaban dentro de la actividad económica del estado. Las mujeres se incorporan al sector textil, tejidos y confección sectores acordes a su condición femenina. Otras ramas serán la industria de la alimentación, la química y el servicio doméstico. En este último, trabajaban en condiciones lamentables, similares a una esclavitud, no tenían reglamentación alguna. Las condiciones laborales de las mujeres en general continuaban siendo pésimas: Higiene deficiente, jornadas excesivamente prolongadas (10-15 horas) y salarios bajísimos y por supuesto discriminatorios con respecto a los varones, justificándolo por la menor fuerza física femenina. Otro sector que ocupaba a muchas mujeres en este siglo era la elaboración del tabaco. Las obreras debían comprarse sus utensilios de trabajo y encargarse de la limpieza del taller. El comercio sufre importantes modificaciones, aparecen grandes almacenes y aumentan los establecimientos que dan empleo a muchos dependientes. Esta incorporación al trabajo productivo de la mujer proletaria, no fue igual para las que pertenecían a la burguesía, las cuales tuvieron que quedarse en el hogar respetando las costumbres sociales. Ante la situación de discriminación legal y marginación a que estaban sometidas en cuanto al acceso a la educación y las profesiones liberales, se organizaron para reivindicar el derecho al voto y la igualdad en todos los ámbitos.

Durante este siglo XIX, la mujer pudo desempeñar puestos en la docencia, la literatura, poesía, teatro, pero la sociedad es reticente a su ingreso en profesiones liberales. La mujer podía estudiar y trabajar en carreras clasificadas como de “poco prestigio” y adecuadas a su condición “natural” sumisa: oficinistas, maestras, enfermeras-la ley de instrucción pública de 1857 y el Reglamento de 26 de Julio de 1860, establecían estudios especiales para parteras y Enfermeras.

Toda la ideología con respecto a las funciones y opciones sociales, políticas, laborales asignadas a la mujer se reflejaron mediante una legislación claramente discriminatoria: el código penal de 1870, código de comercio de 1885(artic.4- tendrán la capacidad legal para el ejercicio habitual del comercio las personas mayores de edad y que “tengan la libre disposición de sus bienes”) y el código civil de 1889 situaron a la mujer en una posición de ausencia total de autonomía personal y laboral. La mujer española necesitaba la autorización del marido para desempeñar actividades económicas, para firmar contratos y realizar compras que fueran más allá de las destinadas al normal consumo doméstico. Tampoco tenía la capacidad legal para controlar su propio salario que debía ser administrado por el cónyuge según la legislación.

La ley de mujeres y niños (1900) no se planteó como remedio o mejora de las condiciones laborales industriales en general, sino como una solución específica a estos grupos. Prohibía el trabajo a menores de 10 años, y el trabajo nocturno a menores de 14, reduce la jornada diaria a once horas. No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento y se reservará el puesto de trabajo. Tendrán una hora para lactancia sin especificar tiempo límite; dividida en media hora durante la mañana y tarde, pero aprovechables cuando la madre juzgue necesario. No será descontable en el cobro de jornales.

No se consideraba capacitada para ciertos trabajos “no cualificados” en sectores reservados para hombres -minería, construcción o astilleros- Los oficios donde se contrataban se definían como “trabajos de mujer” adecuados -según los prejuicios misóginos- a sus capacidades físicas y a sus niveles inferiores de productividad. La consecuencia de esta discriminación basada en estereotipos de género es que las mujeres ocupaban los últimos peldaños de cualquier jerarquía ocupacional sin posibilidades de ascenso -segregación vertical- empleos infravalorados social y económicamente por ser femeninos -segregación horizontal- con salarios inferiores incluso a la mera subsistencia.

En la economía política fue uno de los terrenos donde se originó el discurso de la división sexual del trabajo. Sus teorías se basaban en que el salario de los varones debía ser suficiente no solo para su propio sustento, sino también para el de una familia, no así el de la mujer que, como hemos señalado antes, no debía superar lo suficiente para su propio sustento. Se contemplaba siempre como un suplemento de los ingresos de otro miembro de la familia, sin valorar las circunstancias particulares que podían plantearse-

viudedad, solteras, único sustento de familiares dependientes. Así, ni la actividad doméstica, ni el trabajo remunerado de la mujer eran visibles ni significativos, no producían valor económico de interés. Los bajos salarios femeninos eran a la vez, causa y prueba de hecho, de que las mujeres eran menos productivas que los hombres. Eugéne Buret escribió: “la mujer desde el punto de vista industrial es un ser imperfecto”

Los empleadores describían sus ofertas de empleo como si estos poseyeran implícitamente cualidades propias de uno u otro sexo: las tareas que requerían delicadeza, dedos ágiles, paciencia y aguante se distinguían como femeninas; mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad.

Los sindicatos masculinos obstaculizaban la entrada de mujeres en su seno por ser mano de obra barata. Realmente era una excusa; trataban de proteger sus empleos y salarios manteniendo a las mujeres al margen de sus organizaciones y a largo plazo del mercado de trabajo. Manifestaban que la estructura física de la mujer determinaba su destino social como madres y amas de casa. Hubo sindicatos que aceptaban a trabajadoras, pero siempre asignándoles un papel subordinado. Aunque en los sectores del textil, tabaco, vestimenta...las mujeres organizaron sindicatos, no consiguieron conmovier la creencia predominante de que “no eran plenamente trabajadoras”, no eran hombres con un compromiso de por vida con el trabajo asalariado.

2. II REPÚBLICA (1931): PROGRESO EN DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO ASALARIADO PARA LAS MUJERES

La caída de la monarquía y la instauración de la II republica en 1931, supuso importantes consecuencias para las mujeres. Se promulgaron leyes en defensa de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. La primera en consagrar este principio, ya hemos señalado que fue la Constitución de 1931: Derecho de admisión de todos los ciudadanos a empleos y cargos públicos, oposición del sexo como privilegio jurídico, obligación del estado como regulador del trabajo de las mujeres y protección de la maternidad. Una cuestión que supuso un avance fue la supresión de toda norma laboral discriminatoria establecida para las mujeres casadas, aunque los contratos laborales las llevaban incluidas y el derecho al trabajo estaba limitado por las obligaciones familiares y domésticas. La población activa de mujeres era mínima, y compuesta en su mayoría por solteras menores de 30 años. Las más abundantes estaban en la ciudad y colocadas en el sector servicios, el servicio doméstico agrupaba el solo al 31%. El otro sector más

significativo era la industria textil, con el 24% de la población activa femenina. Llama la atención el reducido, pero significativo porcentaje de mujeres que se dedicaban a profesiones liberales, el 3,6%: sistema educativo, judicial y sanitario (Enfermeras). Suponían puestos de mayor cualificación, de relativa valoración salarial, empresarial y social; ya que el tiempo nos demostrará que estos empleos feminizados, a pesar de sus mejoras técnicas y científicas continúan en plano secundario respecto a profesiones masculinizadas a las que han ido parejas y a las que han estado sometidas, como en el flagrante caso de las Enfermeras.

Estos decisivos cambios políticos inciden de forma parcial en la estructura de la población activa, especialmente en lo que se refiere a la población activa femenina. Las razones que explican esta realidad se encuentran en la ausencia de cambios sustanciales en el comportamiento de las mujeres respecto del trabajo asalariado, y paralelamente, la permanencia de valores en ciertos sectores conservadores de la sociedad de los años treinta en lo referente a la participación de las mujeres en las actividades remuneradas, pues continúan pensando que su ocupación fundamental debía ser el trabajo reproductivo y productivo en el hogar. Políticos, médicos, teólogos coinciden en afirmar que el trabajo asalariado desnaturaliza la única misión para la que las mujeres están dotadas: esposas y madres responsables de salvaguardar el orden moral, suponía además una grave afrenta para la dignidad del marido. El periódico “El Debate”, propone la implantación del subsidio familiar y la dote matrimonial dirigidos a conseguir el cumplimiento de “la misión natural de las mujeres”. Desde las filas de los partidos de izquierda destacamos posturas ideológicas y propuesta de medidas laborales, algunas de las cuales, aún todavía se siguen reclamando. Desde el PSOE Jiménez Asua, señalaba que se podía compatibilizar el trabajo extradoméstico con la maternidad, pues el hogar debía edificarse con el mutuo trabajo y derechos entre los cónyuges; Margarita Nelken consideraba el trabajo remunerado como premisa indispensable para conseguir la libertad de las mujeres. Desde las filas del PCE reivindicaban iguales salarios por el mismo trabajo y medidas destinadas a proteger la maternidad, tales como el seguro maternal, el permiso por maternidad, la creación de guarderías y casas cuna. En lo que más hicieron hincapié, fue en la denuncia de la explotación capitalista de que eran objeto las mujeres. El Anarquismo expone una petición muy actual, igualdad de sexos tanto en derechos como en deberes.

Las actividades realizadas por los hombres han quedado reflejadas, con mayor o menor imprecisión, en los en los censos de la época. En el caso de las mujeres, se omite

de forma sistemática su participación en el mercado de trabajo. En lo que se refiere a la población activa, llama la atención el escaso porcentaje de mujeres activas sobre la población activa total y sobre el conjunto de población femenina que existe durante este período (1920-1940). Se explica por las dificultades que atraviesa la economía mundial, y especialmente la española, más la presión que reciben para retornar al hogar tras el conflicto bélico. Otro factor que actúa negativamente será la existencia de un saldo migratorio positivo (aumento de población al disminuir las emigraciones). Pondremos de relieve el hecho repetitivo de la salida y entrada en el mercado de trabajo de las mujeres dependiendo de las ausencias o presencia de los hombres y el tipo de trabajos desempeñados.

En el transcurso de la guerra civil, las mujeres se vieron en la obligación de afrontar una serie de nuevas experiencias que la contienda les obligó a asumir y a resolver. Tanto en el frente como en la retaguardia su labor fue determinante. Realizaron trabajos voluntarios, mostrando su espíritu solidario. Participaron en gran medida en el trabajo asalariado, se incorporaron a sectores productivos y asistenciales, muchos ocupados por hombres -talleres metalúrgicos, comercio, administración, transporte público. Sin duda el de la confección resultó ser el que incorporó a mayor número de mujeres. Lo más notorio es que durante este tiempo parece ser que se “aparcaron” las diferencias de género, y las interrelaciones diarias fueron más tolerantes.

3. PERIODO FRANQUISTA (1936). RETROCESO EN DERECHOS Y RETORNO AL TRABAJO DOMESTICO

Lo prioritario consistía en recuperar, con la colaboración insigne de la iglesia católica, los viejos valores que la república había intentado reformar, a parte de organizar a nivel político, legislativo y laboral la estructura social con el fin de fomentar la natalidad. Se reconocía la familia como institución natural y fundamental de la sociedad. El fuero de los Españoles reconocía la protección especial a las familias numerosas, así como la ley del subsidio familiar de Julio de 1938 establecía que tal ayuda tenía como fin impedir explícitamente que la madre buscase “en la fábrica o en el taller un salario con que cubrir la insuficiencia del conseguido por el padre” La ley de ayuda familiar de 1946, penalizaba a la trabajadora casada mediante la pérdida de

este plus familiar. Quedaba patente el fin natalista, casamentero y restrictivo al trabajo de la mujer, en la aplicación de estas políticas sociales.

Respecto al sistema educativo, resaltar la separación en estudios y en las aulas de los sexos por “razones de orden moral”. Las desigualdades en los contenidos y orientaciones de la política educativa perseguían el perpetuar comportamientos, actitudes diferentes en mujeres y hombres; además de la consecuente división sexual del trabajo. Desde las aulas se inculca obediencia, subordinación y se recalca la concepción jerárquica de la realidad sociopolítica. Flaco favor nos han hecho a las mujeres Enfermeras estas enseñanzas, pues se incrustaron en la mente sirviendo de impedimento a un desarrollo profesional y laboral justo, favoreciendo las desigualdades de oportunidades y las discriminaciones como grupo débil y sometido.

Como consecuencia de este panorama ideológico y del freno que supuso la guerra en el proceso de industrialización, la población femenina se fue incorporando lentamente al sector secundario. La presencia de las mujeres en el sector servicios se incrementó desde 1950, hasta alcanzar en 1975 el 53% del total de la población activa femenina. La razón de esta ocupación, estaba en que este tipo de empleos eran sedentarios, presuponían escaso esfuerzo físico y se correspondían con el papel tradicional asignado a ellas: enseñanza, banca, comercio, sanidad, o trabajo de oficina.

El marco jurídico que regulaba la actividad laboral de la población femenina abundaba en medidas de carácter restrictivo, no solo en el acceso al mercado laboral; sino además en la incorporación a sectores y profesiones masculinizadas (construcción, transportes, metalurgia, trabajos en canteras), a parte de las medidas que protegían la maternidad y la integridad física de las mujeres.

En el Fuero del Trabajo, una de las ocho Leyes Fundamentales del Reino que regulaban los poderes del Estado Español, se establecía textualmente en su capítulo II: “En especial prohibirá el trabajo nocturno de mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y la fábrica”

A raíz de la Ley de 26 de Enero de 1940 de Unidad Sindical, se creó la organización sindical española (OSE), conocida como Sindicato Vertical, fue la única organización de sindicato legal en España (1940-1976) durante la dictadura. La anarquista CNT y UGT socialista fueron proscritas. Esta ley establecía que obreros y empresarios se unieran en una única organización sindical bajo el mando de la F.E.T y de las J.O.N.S por ramas de producción. El resultado de todo ello era la Organización Nacional-Sindicalista prevista en el Fuero del Trabajo. Era una parodia, en la que el estado

controlaba todo el sistema. Estaba implícita la afiliación de todo trabajador y empresario.

El inicio de la década de los sesenta marca el proceso de liberalización de la economía (fin de la autarquía) y, con ella la necesidad de contar con todos los recursos humanos para afrontar el período de mayor expansión económica de la historia de España. De nuevo se vuelve a utilizar, a necesitar la fuerza de trabajo de las mujeres. Se aprobó la ley de 22 de julio de 1961, que reconocía a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de toda clase de actividades políticas y profesionales, sin embargo determinaba la segregación horizontal en el acceso a profesiones masculinizadas: estaba vetado el acceso al ejército, a la marina mercante y en su versión proteccionista a los denominados trabajos penosos, peligrosos o insalubres, lo que significaba, sin duda, una cierta cortapisa para el pleno reconocimiento de la capacidad laboral de las mujeres. La ley de relaciones laborales de 1976, elimina la exigencia de la autorización marital para el ejercicio de los derechos laborales, jurídicos y económicos. Reconocía a la mujer, el derecho a participar en la elección y ser elegida para el desempeño de cualquier cargo público. Establecía el principio de igualdad de retribución para “trabajos de igual valor” y, explicitaba que las reglamentaciones laborales y los convenios colectivos no incluirían “discriminación de tipo alguno en perjuicio del sexo o del estado civil”.

Los años que transcurren a partir de 1975 son años de profundos cambios políticos, demográficos -con la caída acelerada de la fecundidad- sociales y culturales. Se desmoronan las bases de la autoridad tradicional y los valores en los que se sustentaba la educación: respeto y autoridad. Es cierto que se percibe un cambio formal; sin embargo su materialización efectiva está aún por llegar. Son siglos de sumisión, y de dominio, de pautas sociales de poder que los hombres y grupos profesionales hegemónicos se resisten a perder, por lo que se hace obligado un cambio de mentalidad (también en las mujeres) a través de la implantación de medidas de igualdad de oportunidades, educacionales y divulgativas que a largo plazo vayan transformando las relaciones, en más justas e igualitarias.

A partir de la aprobación de la ley orgánica general del sistema educativo (LOGSE) en 1990, se extiende la obligatoriedad de la enseñanza hasta los dieciséis años, y el derecho a la no discriminación en esta materia. Lo novedoso en este período democrático es la importante incorporación de las mujeres a la enseñanza secundaria, y de forma más espectacular en el nivel universitario. Este fenómeno puede deberse a la

mayor identificación de lo laboral con lo masculino y su orientación a estudios más prácticos, de colocación más rápida y factible. En cambio las chicas se inclinan más hacia enseñanzas que les aporten más respetabilidad social que rentabilidad inmediata. No obstante en la elección de las carreras continúan aún los patrones marcados por el género. Las alumnas se inclinan principalmente por diplomaturas, estudios cortos para acceder al mercado de trabajo en edad joven y sacar rendimiento a su esfuerzo durante al menos unos años antes de casarse o tener hijos. Actualmente estos cánones se están modificando. A parte de ser de ciclos medios, la elección predominante es en aquellas afines a su típico rol de mujer: Enfermera cuidadora, Maestra educadora, o Servicio Social, son las de mayor porcentaje. En concreto la de Enfermera la proporción femenina ha sido total, hasta su unificación en los estudios de “ATS” con los “antiguos practicantes” (aunque siempre existieron diferencias) y posterior incorporación de algún varón que no terminó farmacia o medicina y de rebote cayó en enfermería. Actualmente, no puedo asegurarlo totalmente, pero podría decirse que los hombres que eligen la carrera de Enfermería están movidos por un interés primario, directo.

Destacar que los contenidos curriculares que se imparten en los distintos niveles del sistema educativo, contienen todavía elementos distintivos para el alumnado de ambos sexos. Como consecuencia se mantiene la transmisión de estereotipos de género que influirá en la orientación de sus carreras, en las diferentes actitudes ante el trabajo y en el conjunto de su trayectoria vital. Desde aquí se fomenta la segmentación profesional diferenciada por sexos, lo que acarrea consecuencias negativas en salarios inferiores para las mujeres al inclinarse por profesiones o trabajos de menor consideración empresarial y social. Las condiciones laborales son más propensas a modificaciones, a restricciones en derechos además de abusos injustos de autoridad. La promoción profesional es dificultosa. Las estructuras organizativas de las empresas - públicas en este caso- conservan un modelo burocrático y patriarcal jerárquico dividido por estamentos donde los puestos de decisión y responsabilidad están ocupados y manipulados por la clase predominante.

En España con más frecuencia que en el resto de Europa, muchas mujeres optan por empleos a jornada parcial, o a solicitar excedencias para poder compatibilizar sus obligaciones familiares. Esta realidad es así por la carga ideológica incrustada durante todos los años de represión. Este hecho es más evidente desde la aplicación de la ley de Conciliación 39/1999, al aplicar medidas económicas y laborales que animan a las

mujeres, que no a los hombres, a “aprovecharlas” sin percibir la trampa que encierran si no se ejecutan en equilibrio y colaboración del varón.

III- ENFERMERÍA: DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL SUBORDINADO, INTERRELACIONADO CON SU ROL FEMENINO

El amor al prójimo y el cuidado espiritual, la caridad y la abnegación fueron elementos fundamentales en la articulación del cuidado “enfermero” institucionalizado por la iglesia a través de las órdenes religiosas durante siglos. Más adelante esta institucionalización conllevaría a una jerarquización y dependencia de la Enfermería respecto, finalmente, de las prácticas médicas. Desde el comienzo fueron ya instruidas en la docilidad, pasividad, humildad y muy especialmente en la obediencia.

En el siglo XII podemos hablar por primera vez, de un movimiento social de mujeres que buscó otra alternativa a la vida matrimonial o monacal: las Beguinas, de profundo sentido religioso, desarrollando entre otras, prácticas de cuidado a pobres y enfermos. Podría decirse que este grupo de mujeres, no sometida a ordenes clericales, junto a las Sanadoras podrían haber constituido el inicio de un gremio autónomo en prestar cuidados, si el tribunal del protomedicato no se hubiera encargado de aniquilarlas. El modelo médico desarrollado en las universidades a partir del siglo XIII, acrecentó el poder político-social de los médicos (hombres, por supuesto). Este poder les otorgó la potestad de sancionar los saberes de otros colectivos (parteras, sanadoras, practicantes...), de propiciar su exclusión o sometimiento o de difamar en el caso de las sanadoras, alegando que sus conocimientos empíricos eran fruto de magias contrarias a las leyes naturales, promovieron con estas falsas acusaciones que fueran perseguidas por la inquisición. Donde la reforma protestante triunfó las actividades curativas fueron asumidas por distintas sectas religiosas o delegadas a las autoridades seculares y las prácticas de cuidado fueron llevadas a cabo fundamentalmente por mujeres reclutadas entre ex convictas, prostitutas, y aquellas que para sobrevivir y sin ningún tipo de cualificación, tenían una necesidad imperiosa de trabajo.

Un hecho relevante para la Enfermería fue la actividad filantrópica llevada a cabo por el pastor luterano Theodor Fliedner. Cabe mencionar que abrió un hospital y una escuela de formación (Kaiserswerth) donde se pudiera atender a los enfermos y además sistematizar la formación de las mujeres encargadas de aplicar los cuidados. El

programa de estudios duraba tres años rotando por las distintas unidades con las que contaba el hospital. El aprendizaje constaba de contenido teórico-práctico del cuidado de enfermos, además de proporcionar conocimientos en farmacología, y como no, preparación en ética y doctrina religiosa. Los requisitos exigidos para la admisión son de una importante trascendencia para la futura formación de las Enfermeras: edad mínima de dieciocho años, cartas de cura y médico certificando buena moralidad y salud. Las candidatas debían pasar un periodo de prueba de tres meses a un año. Allí acudió Florence Nightingale en 1847 considerada como la primera enfermera teórica, aunque esta opinión no es compartida por amplios sectores de la profesión, pues al analizar sus obras, se remite más bien a conocimientos empíricos con un puro objetivo práctico, además de estar impregnados de fuertes convicciones religiosas donde las cualidades prioritarias estaban en el sacrificio, la humildad y como no la obediencia. La conclusión, sin cuestionar que sus aportaciones sirvieran para mejorar las condiciones de los enfermos en los hospitales, es que sus instrucciones sirvieron más bien al complemento y fines de otras disciplinas que a los de la Enfermería.

Durante el siglo XIX se van a producir cambios significativos en el ámbito socio-sanitario. Las enfermedades serán entendidas como algo dinámico no estático, experimental más que empírica lo que facilitó su comprensión etiológica, se aíslan principios activos de los remedios naturales que se tradujo en modificaciones en la aplicación de la farmacoterapia. El paso del antiguo régimen al sistema liberal trajo consigo transformaciones en la protección del Estado a los ciudadanos. Las cortes de Cádiz llevaron a cabo una reestructuración política, social y económica asociada a un plan asistencial y sanitario más acorde a sus pretensiones ideológicas: Seguridad y estabilidad social. Se encargó a los Ayuntamientos de regir y controlar los establecimientos sanitarios (hospitales, hospicios) y a las diputaciones provinciales la responsabilidad de los establecimientos piadosos y de beneficencia. Pasan así de manos de la iglesia al estado. Se regulan las funciones, estudios y títulos de profesionales que se ocupan de la vertiente técnica de las prácticas cuidadoras, a los que se les denomina de distintos modo (practicantes, cirujanos sangradores, ministrantes), pero que en el fondo sus actividades son muy semejantes.

Claudio Moyano fue el artífice de La Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre 1857 por la que se establece el título de Oficial de Practicante. Sentará las bases para el ejercicio de las prácticas cuidadoras que acabaran constituyendo la futura profesión enfermera; sin embargo no asume su regulación. El título oficial será

expedido por las facultades de Medicina, y los profesores facultativos en vez de asignar la formación a los propios profesionales mejor conocedores de su disciplina.

Resaltar que el alumno debía retribuir mensualmente veinte reales al profesor que lo tutelaba y que en su formación se incluía una importante parte teórica, pero el título solo le autorizaba para ejercer la parte puramente mecánica subalterna del médico. El real decreto de 16 de noviembre de 1888, se prohíbe a los practicantes continuar realizando el arte de dentista, tal vez ya se presagiaba el suculento beneficio que este trabajo conllevaría. Resaltar en esta norma, la reiterada insistencia en el carácter de ayudantes del médico, al que deben ajustarse estos profesionales y a la autoridad y supervisión estricta a la que estarán sometidos por parte de los facultativos.

Esto traerá como consecuencia la primera reivindicación por parte del colectivo de practicantes y el primer conflicto manifiesto con la clase médica. De aquí surge la aprobación en la Real Orden del 13 de Mayo de un programa formativo de extenso y completo contenido teórico científico y práctico con setenta y ocho temas, reservando el primero de ellos para versar sobre las relaciones del practicante con el médico y el farmacéutico.

En el Real Decreto de 10 de Agosto de 1904 en su artículo 11, aparece una novedad importante, el título de practicante podrá ser obtenido por mujeres. Sin embargo no será hasta 1915 cuando se legalizará la profesión Enfermera. Importantes novedades legislativas determinaran el desarrollo de la formación y el ejercicio de las profesiones sanitarias, como la ley de 27 de Febrero de 1904 que da lugar a la creación del Instituto Nacional de Previsión; así como las normativas que se van sucediendo para hacer frente a los cambios en materia socio-sanitaria.

Con la Real Orden de 5 de Mayo de 1915, y a instancias de la Congregación de las Siervas de María, se autoriza a que se formen y trabajen las enfermeras en condiciones similares a lo que estaba legislado para matronas y practicantes. En la revisión de los programas de formación se vislumbra el carácter de auxiliar de la práctica médica, y la exigencia de poseer unas cualidades acordes con su papel de mujeres y buenas cristianas. Se les inculcaba un rígido sometimiento y obediencia, sin cuestionamiento alguno, al médico, figura que desde siempre ha sido considerada el centro de la sanidad española, sobre la que gira toda la política sanitaria, de enorme poder fáctico, y que ha dirigido y controlado permanentemente los contenidos y formación de las Enfermeras.

Señalar un hecho curioso, y que desde el punto de vista de género resulta discriminatorio. A partir de la posguerra, con la Orden del 16 de Julio 1941, se establece el programa oficial que han de seguir las enfermeras en las facultades de medicina, diferenciando por primera vez en el plan de estudios la parte teórica y práctica. Para llevar a cabo su formación se crean “escuelas de enfermeras” en hospitales, con profesores médicos para las enseñanzas teóricas y las prácticas clínicas supervisadas por religiosas; sin embargo los practicantes colectivo de características similares a las enfermeras, pero fundamentalmente varones, estudiaban en las propias facultades de medicina, lo que da por sentado la diferente socialización de estos colectivos.

La ley de Bases de la Sanidad Nacional de 1944, establece con carácter obligatorio que en cada provincia española se cree un Colegio de Auxiliares sanitarios que integre a practicantes, matronas y enfermeras. No queda duda que la propia legislación remarca el carácter auxiliar, subsidiario y secundario de estas profesiones respecto a la praxis médica.

En el Decreto de junio de 1952 se destaca, la importancia de las funciones sanitarias y sociales que tiene asignada la enfermera y se establece una reorganización para darle la adecuada preparación técnica que garantice el cumplimiento de su misión. Se creó una comisión asesora del Ministerio de Educación Nacional que marcaba la política a seguir sobre el funcionamiento de los centros de formación enfermera, así como la orientación de los estudios. Solamente con explicitar algunos de los constituyentes de esta comisión, deduciremos la permanente orientación servil que hemos venido reseñando hasta ahora, en los planes de estudios y prácticas de enfermería: Decano de la Facultad de medicina, Arzobispo primado de Toledo, representante de la Sección Femenina, de las J.O.N.S, y asociaciones religiosas.

Para el ingreso en las escuelas se exigía ya el bachillerato elemental. Las estudiantes, al inicio del curso de los estudios tenían que superar un periodo de prueba de tres meses, en el que debían demostrar que poseían condiciones físicas, morales e intelectuales, y vocación para el ejercicio de la profesión. El plan de estudios señalaba la obligatoriedad de cursar “para una más perfecta formación” las enseñanzas de religión y Moral y las Enseñanzas de Hogar.

La alumna aventajada lo era en sentido muy peculiar, demostrando su capacidad en una destreza puramente práctica, sin apenas fundamentación teórica que sustentase el aprendizaje y, por supuesto, demostrando su buena conducta según los criterios de la época -cosiendo, bordando, asistiendo a actos religiosos. En fin que no solamente

pretendían una profesional con destrezas y habilidades que sirvieran de complemento al facultativo en su labor; sino que en ningún momento olvidaran cual era su verdadero fin en la vida: el ser buenas esposas y amitas de su casa. Las Enfermeras habían solicitado en numerosas ocasiones disponer de un programa formativo más adecuado a la situación de salud de la población y al desarrollo científico y tecnológico del momento.

El Decreto de 4 de Diciembre de 1953, dará paso a la unificación de los estudios de las profesiones de auxiliares sanitarios (enfermeras, practicantes, y matronas), regulando los estudios en la titulación de A.T.S. Esta denominación ha sido única en el mundo, con claras connotaciones peyorativas por ser una más de las denominaciones tradicionales de los trabajadores considerados subalternos en los hospitales. España es el único país donde el personal cuidador profesional ha sido conocido bajo una denominación tan despectiva y que trasmite tanta infravaloración a la cualificación de estos profesionales. Es de suma importancia no olvidar que la facultad de medicina velaba y supervisaba la labor de las escuelas de enfermería y los profesores de teoría eran médicos, personas que han ejercido una gran labor para que la profesión enfermera cumpla un único fin: “servir a sus mandatos y estar sometidas a su jerarquía”. Es evidente que cuanto más somera fuera la formación, más sencilla la manipulación.

Se incrementan las horas de carga lectiva global (4.107). En la distribución de estas horas es donde radica el problema. Las destinadas a la formación teórica (120h.) son escasas, insuficientes para aplicación de cuidados con base científica; sin embargo las exigidas para religión, moral profesional, formación política y educación física superan con creces las anteriores (306h.). Los contenidos, al ser elaborados e impartidos por médicos no se adaptaban a la filosofía y objetivos de lo que significa la disciplina enfermera, a parte de ser comunicados frecuentemente con apatía por considerarlos innecesarios. Las horas de práctica clínica, de trabajo en hospital, eran considerables. Era un modelo de estudios que evidenciaba el sentido utilitarista y sutil explotación de estas profesionales. No importaba que este personal conociera los razonamientos científicos del porqué de sus actividades, simplemente realizar las técnicas con destreza. Esto nos da una muestra clara de misoginia y discriminación indirecta de un grupo profesional eminentemente femenino, que para su desgracia ha tenido que lidiar muy de cerca con un grupo predominante masculino cuya socialización ha sido la antítesis a la de ellas. Los periodos de formación se realizaban en régimen de internado; no así los ayudantes técnicos sanitarios hombres, que sus escuelas se ubicaban en las facultades de medicina. Esta separación en la educación perpetúa las diferencias de género, tanto en

comportamientos, actitudes y competencias profesionales. Otra peculiaridad, por su incoherente carga de prejuicios morales y de género fue el prohibir la especialidad de matrona a los practicantes cuando venían realizando esta actividad desde principios de siglo.

Como el personal escaseaba, en algunas escuelas, las alumnas solo disfrutaban un mes de vacaciones pues los otros dos del verano las incluían en los planes de trabajo de los servicios hospitalarios como personal de plantilla. Este hecho, además del dilatado número de horas de práctica (3.278), nos demuestra que era un personal supeditado y proclive al abuso laboral, fenómeno que sigue actualmente patente en muchos centros sanitarios. La normativa que ha estado vigente hasta la aplicación de la Ley de Cohesión de las profesiones sanitarias (2003) ha sido el Estatuto de personal auxiliar sanitario titulado de 1973 que regulaba las competencias y funciones de este personal

La primera disposición era “auxiliar al médico” y todas las demás giraban en torno a la misma obligación. Todas las funciones debían realizarse bajo la atenta y escrupulosa supervisión y criterios médicos. ¿No recuerda esto a un tufo de aire paternalista asociado a una visión persistentemente machista de la inferioridad de la mujer?

Con respecto a la determinación de las funciones; siete de ellas se hacen en relación al trabajo del médico y solo dos se relacionan con la actividad “autónoma” en la atención directa del cuidado a los pacientes, otras dos con las tareas burocráticas y una con el manejo de los elementos tecnológicos. Se reitera una vez más en la legislación el carácter secundario y subordinado de esta profesión. Es importante poner de relieve la infravaloración que otorga a las enfermeras el mayor contratador de personal sanitario de aquella época, el INP, y que refleja la imagen institucional que se proyecta a la sociedad de estas profesionales. En el folleto “acabas de ingresar en una residencia maternal de la seguridad social” (editado por el Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión en 1966), se presenta así a la matrona y a la enfermera:

“La matrona es la mano femenina del médico y su auxiliar indispensable”

“La Enfermera es en la Residencia, lo que tú eres en casa; la madre, la hermana o la compañera. Estará siempre pendiente de ti, para cuidarte y consolarte o paliar tu dolor, como solo la mujer sabe hacerlo”.

El desempeño de unas competencias y capacidades científico-técnicas óptimas, para prestar unos cuidados de calidad a los enfermos, parece que a los responsables políticos del sistema sanitario español no les preocupaba en absoluto, priorizaban la supeditación y dependencia de la autoridad médica, añadido unas excelentes dotes de sacrificio.

Desde una perspectiva de género, es evidente que este periodo franquista supuso un retroceso para el desarrollo e identidad personal de las mujeres y concreta y especialmente para el desarrollo de esta profesión feminizada.

Un hecho que constata la rígida dependencia a que se sometía a estas profesionales era el tipo de estructura organizativo y funcional de las instituciones sanitarias. El personal de enfermería dependía del jefe de servicio de la planta, y aunque existía la figura de de supervisora, subjefa y jefa de enfermeras estas dependían a su vez del director médico del centro y estaban sometidas a sus ordenes y directrices, las cuales pocas o ninguna vez eran favorables a este colectivo de mujeres.

La dominación del sistema sanitario por el estamento médico se ha potenciado por el carácter prioritario de los valores masculinos y por las sucesivas disposiciones normativas que le otorgaban el poder formal. Como ilustración a estos comentarios expondré un pequeño texto del Manual de la Enfermera y Practicante que el Sr. Doctor Usandizaga dedicó a este colectivo en su octava edición de 1964 y que muestra la forma de pensar generalizada de los profesionales médicos: El Ayudante Técnico Sanitario (llámese Enfermera), como su nombre indica claramente, tiene a su cargo funciones exclusivamente auxiliares. Debe conocer perfectamente un cierto número de técnicas para poderlas practicar correctamente cuando el médico se lo ordene...

La ley 14/1970 Ley General de Educación abre la vía para integrar los estudios de enfermería en la educación superior universitaria. Después de muchas luchas en las que participaron organismos representativos de la profesión -colegios, sindicatos y los propios profesionales- culminó con la publicación del Real Decreto 2128/77 en Julio de 1977: "Integración de las Escuelas de Ayudantes Técnicos Sanitarios como Escuelas Universitarias de Enfermería" Surgió más tarde el problema arduo de quien iba a realizar la docencia. Con la orden 13 de Diciembre de 1978 se habilita a los ATS para impartir docencia con una categoría de Encargado de Curso. Esto planteó conflictos de competencias con los profesores facultativos que se resistían a ceder ante lo que era de justicia, que las enfermeras enseñaran los conocimientos de su propia disciplina.

Mientras en la Unión Europea se estaban produciendo cambios trascendentales que supondrían un cambio notable por la nueva formación universitaria de la Enfermería. La Directiva del Consejo 77/453/CEE versó sobre la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas relativas a las actividades de los enfermeros responsables de cuidados generales. El programa de estudios propuesto da la importancia que merecen los Cuidados de Enfermería, tan desprovistos de identidad

en todos los planes anteriores, especificando los tipos de cuidados a aprender y aplicar a todos los grupos de población y en todas las etapas del desarrollo vital del ser humano.

Siguiendo esta Directiva comunitaria en octubre de 1977 el Ministerio de Educación promulgó las directrices generales del Plan de Estudios de Enfermería que condujo a los nuevos estudios de Diplomada en Enfermería.

Las Enfermeras docentes que asumieron el reto del cambio tuvieron que realizar un esfuerzo épico. A la falta de tradición a la hora de dirigir, planificar se unía los constantes conflictos con el estamento médico para poder impartir las asignaturas propias de la Enfermería desde los nuevos modelos imperantes (fundamentalmente en el ámbito anglosajón) basados en metodología científica específicamente enfermera y no en modelos biomédicos. Se habla de tratamientos enfermeros y se comienzan a explicar los diagnósticos de Enfermería. Este cambio de orientación supone asumir la autonomía a la hora de implantar cuidados, un trabajo de colaboración con otros profesionales, no de dependencia. Sin embargo en la realidad asistencial existe una fuerte resistencia a aceptar el trabajo autónomo de estas profesionales, obstaculizando de forma insidiosa la mejora de sus condiciones laborales y su promoción profesional. Toda la tradición de infravaloración y dominación que arrastran las enfermeras propicia su falta de lucha y su pobre espíritu reivindicativo de unos derechos que en justicia les corresponde, y aún un gran número de trabajadoras continúan ancladas en su papel de subordinación.

En lo que se refiere a la formación de Enfermeras especialistas, única vía de desarrollo profesional desde el plano educativo, este colectivo encontrará nuevos impedimentos y trabas para su ejecución. Hasta el Real Decreto 992/1987 no se regularon las Especialidades de las Diplomadas en Enfermería, después de muchas controversias y oposiciones de asociaciones de profesionales con la administración sanitaria y educativa frente a unos modelos obsoletos que no se correspondían con la realidad académica imperante. A pesar de estar reguladas, existen escollos solapados (“techo de cristal”) que imposibilitan su pleno desarrollo, lo cual es una clara manifestación de trato desfavorable e intencionado hacia las enfermeras por parte de la Administración del Estado Español. Tiene que ser de nuevo la Comunidad Europea la que inste al gobierno español a formar especialistas en el área obstétrica. En 1992 se promulga la orden de 1 de junio por la que se aprueba con carácter provisional el programa de formación y se establecen los requisitos mínimos de la unidades docentes y el sistema de acceso para la obtención del título de Enfermera especialista obstétrico-ginecológica (Matrona). El Ministerio de Educación y Ciencia será el encargado de

marcar las directrices generales propias de cada una de las siete especialidades previstas. Se dispone constituir una Comisión Nacional por cada una de ellas de asesoramiento sobre los contenidos que deben tener las distintas especialidades, número de profesionales necesarios y competencias.

También se hace mención a la creación de un Consejo Nacional de Especialidades para controlar el desarrollo de las mismas. Hasta 1998 no se desarrollo con carácter provisional el programa formativo de la especialidad en Salud Mental. Hasta el momento actual (2009) solo han sido implantadas las dos mencionadas especialidades. Algo inconcebible es el hecho de que estas profesionales no obtienen un reconocimiento efectivo de su Especialidad; ni respecto a sus retribuciones, ni a la autonomía plena en sus competencias, ni en otros aspectos de las relaciones laborales.

Los organismos docentes, colegiales y sindicales han fundamentado, exigido y demostrado a las autoridades competentes la necesidad de una formación superior para las Enfermeras (licenciatura), que revertiría en una importante rentabilidad para el sistema sanitario. Sus reclamaciones han sido frenadas sistemáticamente. ¿Cual ha sido el obstáculo insalvable? ¿Quién tiene tanto interés en poner un “techo de cristal” a la promoción y autonomía de estas profesionales?

Ha tenido que ser de nuevo una iniciativa de la comunidad Europea la que abra las vías a las posibilidades de progreso académico en Enfermería, mediante la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior. La tan reivindicada licenciatura en Enfermería queda atrás con el nuevo sistema educativo y los cambios en los planes de estudios y titulaciones (Grado, Posgrado y Doctorado). El beneficio que esta transformación puede reportar al colectivo de enfermeras es notable, ya que se traducirá en una mayor aplicación de sus competencias y valoración de su trabajo, así como incremento de su autonomía a la hora de aplicar sus conocimientos. Esperemos que repercuta en un trabajo de calidad, decente, y trabajar como enfermera resulte atractivo desde el punto de vista retributivo y satisfacción profesional.

Haremos ahora un repaso sobre las intervenciones políticas y legislativas, que en el ámbito del empleo, y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han desarrollado las diferentes instituciones comunitarias y nacionales, además de organismos internacionales competentes en estas materias.

IV- MEDIDAS ADOPTADAS EN EMPLEO E IGUALDAD DESDE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), organismo especializado de las Naciones Unidas, punto de referencia mundial en materia de conocimientos relativos al empleo y los asuntos laborales. Considerado como el centro de la acción normativa en el mundo del trabajo, una plataforma para el debate y la negociación sobre la política social y un proveedor de servicios, información y adopción de medidas políticas. Su finalidad original, era establecer una estructura social a favor de la paz y de la estabilidad, en la cual el quehacer económico pudiera engendrar la prosperidad a la vez que la justicia social tanto en lo que respecta a las condiciones de vida de los trabajadores como al mundo del trabajo. Sus compromisos se sintetizan en generar un trabajo decente y medios de sustento en la seguridad laboral y en que las personas alcancen mejores condiciones de vida. Para el logro de estas metas la OIT agrupa las diversas tareas a llevar a cabo en torno a cuatro objetivos estratégicos: Cumplir las normas y promover los derechos en el trabajo, mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de la seguridad social para todos y fortalecimiento del tripartismo y el dialogo social.

Su constitución sancionada en 1919 se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. Una particularidad de su estructura, es que está formada por un gobierno Tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores; característica que le imprime mayor operatividad y equidad en sus deliberaciones y en la elaboración de normativas reguladoras del mercado laboral (convenios, recomendaciones). Establece un mecanismo de control del cumplimiento de estas normas internacionales, mediante la memoria anual que deben presentar los países al respecto, y a través del examen que lleva a cabo la comisión de expertos integrada por juristas independientes, creada para ese fin, y que cada año presenta su informe a la Conferencia Internacional.

La oficina Internacional del trabajo apoya la labor de la conferencia preparando el informe global sobre lo que ordena la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, rotando cada año una de las áreas propuestas: Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la

negociación colectiva, eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Una de sus cinco direcciones ejecutivas es la del Dialogo Social que está dividida en dos importantes estructuras: ACTRAV, apoya a las actividades de los trabajadores y ACTEMP a los empresarios.

Del preámbulo de su Constitución voy a destacar algunas frases: considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia...para un gran numero de seres humanos...que el descontento causado supone una amenaza para la paz y la armonía...Considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, fijación de la duración máxima de jornada y de la semana de trabajo, contratación de mano de obra, protección del trabajador contra enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, reconocimiento de un salario igual por un trabajo de igual valor.

De la Declaración de Filadelfia (1944), es la carta que expone los objetivos y propósitos de la OIT. Remarco uno de sus principios fundamentales: El trabajo no es una mercancía. La conferencia internacional confirma las manifestaciones contenidas en la constitución y afirman que todos los seres humanos sin distinción de raza, sexo o credo 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. El logro de estas condiciones debe constituir el propósito central de las políticas nacionales e internacionales. Cualquier medida de índole económico y financiero debe adaptarse cuando favorezca y no entorpezca el cumplimiento de este objetivo fundamental (anexo II).

De su anexo III, se reconoce la obligación de la Conferencia de fomentar programas que permitan: a) emplear trabajadoras en ocupaciones que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus conocimientos y habilidades que contribuyan al máximo bienestar común. d) En materia de salarios, ganancias, horas y otras condiciones de trabajo, medidas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso. j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales

Los convenios sancionados solo obligaran a los miembros que lo hayan ratificado y tendrán que presentar ante la oficina internacional de trabajo una memoria anual sobre las medidas que hayan adoptado para poner en ejecución los convenios a los que se hayan adherido (artículo 22 de su constitución). En la elaboración de los

convenios se tendrá en cuenta las peculiaridades de cada país (artículo 19). Los miembros de la conferencia comunicaran el convenio o recomendación a las autoridades competentes al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Si no obtuvieran la conformidad o ratificación estarán obligados a informar al director general de la oficina internacional del trabajo precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio (artículo 19.e). En el artículo 33 establece medios de control (corte internacional de justicia) en el cumplimiento de las disposiciones internacionales y la adopción de medidas que estime convenientes para obtener su puesta en marcha.

La igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo constituye uno de los objetivos principales de la OIT desde su fundación. Son numerosos los convenios que se han promulgado al respecto:

Convenio N° 100, Igualdad de remuneración: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” En la resolución del parlamento europeo sobre igualdad de retribución por un trabajo de igual valor se resaltaron estos contenidos:

La brecha salarial entre mujeres y hombres es aún importante, la media Europea representa el 15%. Las diferencias estructurales entre los sexos respecto a edad, formación, profesiones, puestos de responsabilidad en el mercado laboral son evidentes. Considerando además la especial infravaloración de las características y del trabajo femenino durante el proceso de constitución del salario conduce, por una parte, a una discriminación directa en los casos de desigual retribución por trabajo igual, y por otra parte, a una discriminación de valores en los casos de desigual salario por trabajos de igual valor. El sistema actual de fijación de remuneraciones está basado en una escala de valores en que se asigna una posición a una función según su importancia (a veces más bien subjetiva o convencional), sin ningún otro criterio y sin realizar evaluaciones objetivas con neutralidad de género y específicas por puestos de trabajo.

Tampoco se ponen en marcha controles con indicadores de resultados en calidad y productividad transparentes, diferenciados por grupos y género, que ponderen el valor real de los trabajos realizados. Los interlocutores sociales han de desempeñar una función importante en desarrollar métodos de determinación de remuneraciones más justo, eliminando las prerrogativas de empleos o profesiones eminentemente masculinas y supervaloradas. Parece ser que los negociadores no están poniendo mucho empeño en

la reforma del proceso de fijación de sueldos orientadas a la neutralidad de género; entre otros motivos, por la grave infrarrepresentación de mujeres en los órganos de toma de decisión; por lo que les hace ser más insensibles a esta problemática. A pesar de las diversas iniciativas de la comisión Europea, persiste el abismo salarial. El objetivo fijado por el Consejo de Lisboa de que la tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral, alcance el 60% en 2010, no contribuirá a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres si la mayoría de estas mujeres ocupan empleos mal remunerados e infravalorados. Destacar la importancia de favorecer una formación adecuada a la realidad laboral y al desempeño de trabajos de calidad, dejando a un lado “otros intereses”, y dando preferencia al objetivo de promover que la trabajadora continúe ampliando conocimientos y capacitación necesarios para adaptarse a los nuevos avances y cambios del mercado laboral.

Convenio N° 111, Discriminación en el empleo y ocupación. En su artículo 1.a define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo...que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Insta a los miembros a obtener la cooperación de las organizaciones de empleados y empleadores a y otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esta política (Art. 3.b), a promulgar leyes y programas educativos (Art. 3.c). Todo miembro puede definir como no discriminatoria otras medidas especiales destinadas a las necesidades particulares de las personas a las que por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial (medidas de acción positiva?)

Convenio n° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares: En su artículo 4, plantea un horario flexible adaptado a las necesidades de la trabajadora y cobertura de seguridad social en el 5. Adoptar medidas para promover servicios públicos a la infancia y personas dependientes. A pesar de que en su título utiliza el término “trabajadores” en su exposición de motivos se intuye con claridad que las normas están dirigidas a las mujeres; asume que el cuidado de familiares es función femenina principalmente y por eso es necesaria esta disposición para evitar las desigualdades laborales que esto provoca con respecto a los hombres.

Convenio n° 183, Protección de la Maternidad: Es importante la protección de la salud en el ámbito laboral que tanto problema y fastidio causa en algunas ocasiones a la hora de recolocar a la trabajadora en otro servicio -cuando se debería tener muy presente

que el principal protegido es el futuro ser vivo- y en las prestaciones económicas por enfermedad a causa de embarazo o parto.

El bienestar del mundo y el progreso de la humanidad requieren de un desarrollo sostenido, de una globalización justa y una gobernanza multilateral que fortalezca el crecimiento de las economías y la justicia social a nivel internacional, nacional y comunitario. La política de liberación económica ha trastocado las relaciones entre el estado, el mundo del trabajo y el ámbito empresarial. Los mercados internacionales de capital se han desconectados de los mercados de trabajo nacionales, acarreando beneficios y riesgos asimétricos para el capital y para el trabajo.

La globalización ha traído consigo prosperidad y desigualdades que están sometiendo a prueba el imperativo de una responsabilidad social colectiva. Estos cambios han planteado a la OIT nuevas formulas en sus actividades, ajustadas a estas nuevas transformaciones de las circunstancias económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Se estima cada vez más que la protección social y el dialogo social son elementos esenciales en los reajustes de un mercado con alto grado de deshumanización. Su posición es privilegiada en este sentido; ya que cuenta con la participación y compromiso de los grupos sociales que más incidencia y conocimientos poseen en este campo: empresarios, trabajadores y gobiernos, cuyo instrumento de negociación es el dialogo social y las normas relativas a la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo y la seguridad de las personas. El respeto de estos derechos por los miembros es independiente de la ratificación de los Convenios, rige para todos los países que hayan acatado su constitución.

Su Declaración supone el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos relativos a: Libertad de asociación, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El admitir los derechos del trabajo permite a los trabajadores reivindicar una parte justa de la riqueza que han contribuido a crear y contribuyen a reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la OIT.

El ámbito de actuación de esta agencia internacional, no debe limitarse solo al espacio de trabajo, sino al conjunto de la economía; y para esta misión es necesario la elaboración e implantación de una serie de programas que abarquen desde los derechos en el trabajo a su desarrollo institucional. El objetivo de mejorar las condiciones

laborales de los seres humanos, concuerda con el hecho de encontrar oportunidades de Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Juan Somavia, Director General de OIT) Este concepto de *trabajo decente* concuerda con las aspiraciones de las personas en su vida laboral en relación a oportunidades de promoción, de participación, ingresos equitativos. Se refiere al respeto de los derechos, al reconocimiento social y empresarial, estabilidad familiar y personal, justicia e igualdad de género.

Se podría sintetizar en cuatro objetivos estratégicos de la organización ya mencionados con anterioridad, añadiendo el fomento de la igualdad y la supresión de toda discriminación. El dialogo social ha de ser llevado a cabo con buena fe, objetividad y equidad. El contexto de las actividades de la OIT -determinado por el imperativo del ajuste en un mundo interdependiente- debe hacer hincapié en tres campos globales de actuación: política de desarrollo, política de género y promoción de las empresas.

La perspectiva de la igualdad entre los sexos es un imperativo para la OIT, y no solamente por razones de justicia y equidad sino también porque forma parte de la sustancia misma de su tarea presente. Aunque el vocabulario que encarna la reivindicación de la igualdad entre los sexos ha calado en los programas y las actividades de la OIT, se limita todavía a declaraciones sobre la igualdad para la mujer y a sus derechos, y esa reivindicación viene coartada por la inexistencia de una política integrada. Por ejemplo, la exigencia de la igualdad entre los sexos se ha tenido en cuenta en los estudios de la OIT sobre los mercados de trabajo y la pobreza, pero con unos resultados fragmentarios. No se les ha conferido una prioridad institucional o no han traído consigo cambios fundamentales de la política sobre el particular. El Director General expresó un nuevo compromiso de propugnar una política integrada de igualdad de género al inaugurar una celebración especial, que tuvo lugar en la OIT el 8 de marzo de 1999, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Se centrará menos la atención en la igualdad entre los sexos y más en los resultados de facto de la política económica, de las medidas legislativas y las secuelas laborales para diferentes categorías de mujeres. Para aplicar una política integrada en relación con la igualdad entre los sexos, actuará en tres niveles: político, programas técnicos e institucionales.

En la Declaración de política de la OIT en 1999 sobre la igualdad de los sexos y la incorporación de las consideraciones de género; su Director General especificó que deberían adoptarse medidas que se refuercen entre sí, a fin de promover la igualdad

entre los sexos tanto en el ámbito personal como en la esencia y estructura de la organización. La ejecución de dicha política mediante la estratégica de inclusión de la perspectiva de género es responsabilidad de todo el personal; pero recaerá sobre los miembros del personal directivo, directores regionales y responsables de programas la responsabilidad final de que su implantación sea efectiva.

La política se puso en marcha mediante un Plan de Acción que incluía cinco elementos esenciales para hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género: fortalecer las disposiciones institucionales, introducir mecanismos de vigilancia y responsabilización, destinar suficientes recursos, incrementar la competencia del personal en esta materia. Es obligado realizar una identificación inicial de las cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad que permitan diagnosticar las diferencias y disparidades en razón de sexo, que sería la base para la elaboración de las políticas de igualdad más eficaces y operativas. Estos análisis, es esencial que se realicen de manera sistemática y diferenciados por géneros.

La OIT consigna tres indicadores para medir el avance logrado por los mandantes de la organización en la adopción de medidas concretas para lograr más igualdad en el mundo del trabajo: ratificación y aplicación de los cuatro convenios clave en el tema, introducción de cambios concretos en la política, legislación, programas e instituciones con miras a conseguir mejoras significativas en igualdad. Medir la participación de la mujer en eventos de la OIT y en los órganos de gobierno de la misma y la creación de auditorías participativas de género (facilitan la autoevaluación y el aprendizaje así como el establecimiento de una base desde la cual mejorar determinadas áreas). Permiten constatar las buenas prácticas que se están surgiendo, los problemas y obstáculos encontrados y la experiencia adquirida. Se examinan los productos (documentos de proyectos, bases de datos, publicaciones), los servicios de promoción y asesoría, y las actividades de cooperación técnica de cada unidad de trabajo participante; mediante la aplicación de indicadores y criterios previamente determinados.

La Oficina Internacional de Trabajo realizó su primera auditoría en 2001; tal y como estaba previsto en el Plan de Acción para la Igualdad de Género. El método de trabajo utilizado es a través de seminarios participativos por cada unidad de trabajo que realiza una auditoría, orientados por consultores externos y funcionarios de la OIT. La Oficina para la Igualdad de Género recopiló y evaluó experiencias de auditorías en materia de igualdad en otras organizaciones, principalmente de organizaciones

gubernamentales de desarrollo y ONG. Esta oficina actúa de catalizador y asesor para los mandantes y personal de la organización, coordina y gestiona el plan de acción, coordina la Red sobre género de la OIT, un equipo de alcance mundial compuesto por especialistas en cuestiones de género.

En el Informe de la Comisión de Igualdad de Género en Junio de 2009 sobre “La igualdad de género como eje del trabajo decente” se señalaron importantes avances desde 1985: existencia de mejores políticas y marcos jurídicos nacionales favorables a la igualdad de género, mejor vigilancia y aplicación de la ley, mayor concienciación del derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral en el cual algunos gobiernos incluso habían adoptado políticas activas para subsanar las desigualdades. Sin embargo se recalcó que continuaban existiendo notables deficiencias: seguía siendo excesivo el promedio de mujeres pobres, persistían las brechas salariales basadas en el sexo, era desproporcionada la presencia femenina en trabajos mal remunerados por ser de escasa calificación o por estar inmersos en la economía informal; las mujeres que ejercen el trabajo doméstico remunerado carecían de protección y estaban en situación de mayor vulnerabilidad. Otro aspecto a resaltar es la importancia que se le confiere al dialogo social en pro de la igualdad de género, la presencia de las mujeres en puestos directivos y la acción afirmativa. Además propone la aplicación de enfoques holísticos en las políticas y los programas y una mejor recogida u análisis de datos desglosados por sexos, así como los sistemas estadísticos

La idea de introducir la Perspectiva de Género en la totalidad de los programas sociales quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995

Así surgió el concepto de Transversalidad de la perspectiva de género definido como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas; en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres (hombres también), sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas, políticas, económicas y sociales; de tal manera que las mujeres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de esta integración es lograr la “igualdad entre los sexos”. Incluye

actividades específicas en el ámbito de la igualdad y Acciones Positivas que compensen la situación permanente de desventaja en la que han estado las mujeres respecto a los hombres.

Este objetivo exige transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas. Para lograr una verdadera materialización de la igualdad, además de lo anterior, es fundamental una buena voluntad, sensibilidad y predisposición de los dirigentes políticos a todos los niveles de responsabilidad y decisión así como una concienciación de los empleadores de lo beneficioso para la productividad de sus empresas de la introducción de medidas de fomento de la igualdad de trato, así como acciones que mejoren las relaciones con sus empleadas/os.

V- UNION EUROPEA: RECONOCIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS. INICIO DE IGUALDAD FORMAL

Ya hemos expuesto anteriormente la situación de desventaja, tanto en el nivel público como privado que las mujeres han tenido que soportar a lo largo de la historia. Uno de los sectores donde ha sido más notable este hecho es en el ámbito laboral. En todas las épocas las mujeres han estado infra-representadas en el mercado de trabajo, han tenido mayores dificultades para obtener un empleo, más incluso para mantenerlos de forma estable y sus condiciones laborales se las puede tachar de indignas, discriminatorias y abusivas.

El motivo principal de esta situación injusta, radica en factores socio-culturales; a esa socialización dirigida por los intereses de un sistema social y familiar paternalista, que ha asignado roles, funciones y cualidades diferentes a los seres humanos basándose en sus características sexuales y en intereses machistas de dominio y control. Esta socialización provocó una división sexual de los trabajos según las cualidades asignadas a hombres y mujeres en función del género. Como la mujer se le consideraba inferior, más débil; sus trabajos se caracterizaban por ser siempre menos cualificados, más infravalorados (los hombres los rechazaban por considerarlos específicos de mujeres), y como resultado peor pagados (brecha salarial), en condiciones favorecedoras de riesgos para su salud, acoso sexual y psicológico además de a la explotación laboral. En España este hecho cobró más relevancia, como hemos visto, por el intrusismo de la iglesia en la educación y transmisión de doctrinas que estaban

más encaminadas al servicio de los intereses de una dictadura, de clases conservadoras y al suyo propio; que a la verdadera filosofía del cristianismo.

Este análisis nos evidencia claramente, que desde tiempos pasados a los actuales, los empleos, las profesiones, los oficios han mantenido una segregación horizontal, en base a ideas preconcebidas que en nada se correspondían con las aptitudes reales, pero que derivaban en actitudes acordes a lo que de manera tenaz se inculcaba y arraigaba desde la ideología convencional.

La escisión laboral horizontal, en trabajos de tipo femenino y masculino, unido a un nivel más bajo de cualificación, conllevó para las mujeres la imposibilidad de promocionar, de ocupar puestos de decisión en las empresas, en definitiva, a la anterior segregación se unía otra de tipo vertical. Se prejuizgaba que “las inútiles” no tenían capacidades ni inteligencia suficiente para organizar, planificar o dirigir; su función era obedecer y hacer lo mandado por el “ser sublime”, ese que el Ser Supremo creó a su imagen y semejanza y la Naturaleza le concedió notables dones, dádivas que le negó a ese insignificante trocito de su costilla.

La inestabilidad en los trabajos era elevada, la duración de los contratos corta y de escasa seguridad o nula seguridad legal, supeditada al arbitrio de empleador y en amplio número a tiempo parcial lo que las hacía más propensas a la pobreza y a la exclusión social impidiendo el acceso a los plenos derechos en las prestaciones sociales (como consecuencia de la falta de cotización previa o insuficiente al sistema de Seguridad Social) además de introducirlas en la economía informal. En muchas ocasiones las mujeres han sido objeto de una doble discriminación en el acceso y en las condiciones laborales por ser al mismo tiempo discapacitadas, inmigrantes, madres, mayores de 45 años... La conclusión que obtenemos de todo esto es clara, el mercado laboral y las relaciones laborales han constituido y aún constituyen -aunque en menor medida- dos ámbitos propicios para incurrir en conductas discriminatorias por razón de sexo; no solamente a nivel individual sino también grupal o de colectivo, concretamente en aquellos trabajos o profesiones atípicamente femeninas (enfermera, secretaria) y que tradicionalmente han estado supeditadas a colectivos eminentemente masculinizados.

El primer texto que va a marcar un cambio reconocimiento de los derechos Humanos Básicos de TODOS los ciudadanos, independientemente de su Sexo, raza, religión, opinión política o de cualquier otra índole será la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948

tras las terroríficas consecuencias de la Segunda Guerra Mundial. Formaba parte de un proyecto más ambicioso que comprendería un catálogo de derechos, un tratado que determinara las obligaciones asumidas por los estados y una serie de mecanismos de protección que impidieran nuevos enfrentamientos entre los países. El proceso de redacción para integrar estos objetivos se encontró con numerosos problemas.

Los países capitalistas daban mayor importancia a los derechos civiles y políticos; sin embargo los socialistas primaban más los económicos, sociales y culturales. Surgieron así dos Pactos con varios artículos comunes (artículo 3: establece la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de los derechos), que más tarde se unirían en lo que se ha denominado Carta internacional de los Derechos Humanos.

En su artículo 1 se recogen los principios básicos en los que se sustentan los derechos: igualdad, libertad, fraternidad y no discriminación. En el 2 se proclama que los derechos y libertades recogidos en la Declaración son para todas las personas sin distinción de sexo, raza, idioma. Transcribo lo concerniente a los derechos sociales de tipo laboral (art.23)

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por un trabajo igual.

El consejo de Europa, organización internacional de Estados Europeos que se creó en 1948 con la finalidad de realizar una unión más estrecha entre sus miembros, para salvaguardar y promover los ideales y los principios que constituyen su patrimonio común y favorecer su progreso económico y social. Los objetivos se pretenden conseguir mediante acuerdos en lo económico, social, cultural, jurídico, administrativo y la mayor efectividad de los derechos humanos y libertades fundamentales.

El Convenio de Derechos Humanos fue adoptado por el Consejo de Europa (entro en vigor en 1953) con el fin de proteger los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, permitiendo un control judicial -Tribunal Europeo de Derechos Humanos con sede en Estrasburgo- del respeto de estos derechos individuales. Según diversas filosofías jurídicas los definen como: aquellas libertades, facultades, o reivindicaciones relativas a bienes básicos que son implícitos a la persona por el simple hecho de su condición humana, y necesarios para garantizarle una vida digna. Son independientes de factores particulares como el sexo, la raza, la ideología...Permiten crear una relación integrada entre el individuo y la sociedad identificándose consigo

mismo y con los demás. Son inherentes a la persona, intransmisibles, irrenunciables y universales. El Convenio fue ratificado por España en 1979 cuando su régimen político se constituyó en una monarquía Parlamentaria.

La libertad y la igualdad son valores muy apreciados en la Unión Europea, constituyendo, sin duda, piezas esenciales del proyecto europeo de integración, ya que todas las naciones europeas, y ella misma, están firmemente unidas con el sistema democrático, el respeto a los derechos fundamentales, y al estado de derecho. Sin embargo, hasta épocas relativamente recientes no ha habido una plasmación de estos derechos en los Tratados Europeos, si bien existen referencias indirectas en los primeros textos.

1. PRINCIPIO Y POLITICAS DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD EUROPEA

En el Tratado de Roma (1957) ya se señalaba la defensa de la paz y la libertad. El Acta Única Europea (1986) confirma su decisión de promover conjuntamente la democracia basándose en los derechos fundamentales, en las constituciones y leyes de los estados miembros. En el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades y en la Carta Social Europea en particular, se proclaman: la libertad, igualdad y justicia social. El tratado de la Unión Europea (1992) no hace una referencia directa al principio de igualdad, hace una mención indirecta en el contexto de los nombrados derechos fundamentales y valores esenciales de la Unión (arts 2 y 6).

Se compromete a su protección en coherencia con el concepto de ciudadanía, en el establecimiento de un nuevo contexto de relaciones políticas entre los estados miembros, superando las puramente económicas. El Tratado de Ámsterdam (1997), refuerza la protección de los derechos e intereses de los nacionales de sus Estados miembros, mediante la creación de una ciudadanía de la Unión. Regula ya el procedimiento de adopción de acciones en casos de incumplimiento de los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y Estado de Derecho.

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea están obviamente, recogidos estos principios; el inconveniente es que este documento no posee valor normativo hasta que no se ratifique el Tratado de Lisboa en el cual está previsto que esté incluida la Carta. En este contexto se integra con normalidad el principio de igualdad de género, siendo en el marco de la libertad en el que cobra su verdadera importancia.

Las políticas de género, derivadas del principio de igualdad, se entienden como el conjunto de objetivos, decisiones y medidas tomadas por Instituciones Públicas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, con el fin de conseguir mejorar la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer. Desde la Unión se enfocó al comienzo en el ámbito de las cuestiones laborales, y específicamente en el artículo 119-TCEE “igualdad de retribución para un mismo trabajo” Esto significa que la retribución se fija sobre la base de la misma unidad de medida y que la retribución establecida por unidad de tiempo sea igual para un mismo puesto de trabajo.

Ya hemos señalado que el Tratado de la Unión Europea aborda el principio de igualdad de forma indirecta; sin embargo en la regulación del Tratado de la Comunidad Europea, la igualdad se integra como uno de los objetivos de la comunidad, en el art.2, al mismo nivel jurídico que el nivel de empleo, protección social, desarrollo sostenible. En el art. 3-2º del TCE, se reafirma la consideración horizontal de este principio. Además, el art.13, modificado por el Tratado de Niza, prevé acciones para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial, discapacidad, edad.

Este principio se refleja claramente en la regulación de la Política Social (art.136-TCE), respecto al fomento del empleo, mejora de condiciones de vida y trabajo, con el fin de lograr la efectiva protección social y lucha contra las exclusiones. Para conseguir los objetivos del art.137, la comunidad apoyará y completará la acción de los estados miembros en ámbitos relativos al mercado laboral y al trato en el trabajo, entre otros. Mantiene la obligación de los estados de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución con vistas a su ampliación en asuntos de empleo y ocupación (art.141). Recoge el principio de acción positiva “adoptar medidas que ofrezcan ventajas y compensaciones concretas al sexo menos representado, en sus carreras profesionales” (art.141-4º).

La Directiva 75/117/CEE, prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en la remuneración. Implica -para un trabajo al que se le aplica igual valor- la eliminación en el conjunto de elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación por razón de género (art.1). Por retribución se entiende el salario o sueldo normal de base o mínimo, el complementario y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente por un sistema de incentivos.

El sistema de clasificación profesional para determinación de salarios deberá basarse en iguales criterios para ambos trabajadores cuando este es de iguales características o en parámetros que reflejen las cargas de actividad, los recursos

utilizados, los tiempos, productividad...en aquellos caso de empleos o profesiones interrelacionadas pero radicalmente opuestas respecto al predominio femenino (enfermería) o masculino (medicina). Los criterios de valoración de funciones y puesto de trabajo; así como los estándares de medida del rendimiento; serán además de objetivos, imparciales y equitativos, y la evaluación de resultados será ejecutada por empresa externa ajena a la entidad en que se lleve a cabo el análisis. Una iniciativa a desarrollar por las instituciones públicas competentes en la materia, junto a los interlocutores sociales, sería elaborar sistemas de evaluación de puestos de trabajo, fijando criterios objetivos, específicos por grupos profesionales y siempre teniendo como prioridad a los destinatarios del bien o servicio, evitando las prerrogativas hacia los grupos laborales masculinos que ejercen más presión como consecuencia de su permanente situación de ventaja dentro de las propias empresas.

Establece la obligación de los estados miembros de introducir en sus ordenamientos jurídicos, mecanismos para que quien se considere perjudicado pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional, después de haber recurrido a otras instancias competentes (inspección de trabajo mediante la conciliación). Los estados suprimirán las discriminaciones que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que puedan ser contrarias al principio de igualdad de retribución; así mismo, podrán declararse nulas las disposiciones que figuren en los convenios colectivos que no respeten este principio (art. 4). Protege a los trabajadores frente a reacciones de los empresarios derivadas de quejas o reclamaciones en la materia (art.5). Las medidas tomadas en aplicación de la Directiva y las disposiciones ya en vigor han de ponerse en conocimiento de los trabajadores.

Varias sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad (ejemp: Asunto Jenkins, C-96/80, Rec. 1981, p.911) establecieron la doctrina de que son contrarias al Derecho Comunitario las disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras, que perjudican de manera desproporcionada a los miembros de un grupo a causa de su pertenencia al mismo y que no se justifican objetivamente ni por una razón o condición necesaria relacionada con la persona en cuestión, o extraña a toda discriminación fundada en el sexo. La diferencia retributiva sigue siendo una realidad en la Unión Europea, por lo que para una Europa que desea ser moderna y competitiva y que se enfrenta a cambios demográficos (progresivo envejecimiento y disminución de la población activa), la lucha contra este tipo de discriminación se convierte más que en un

símbolo, en un desafío. Las desigualdades retributivas están relacionadas con diferentes factores a nivel general:

- Segregación horizontal: las mujeres se concentran en un número de profesiones y sectores más limitados y que tienden a estar peor valorados.

- Segregación Vertical: Encuentran siempre más dificultades para acceder a puestos de decisión y responsabilidad, y más obstáculos respecto a su desarrollo profesional.

- Tradiciones y Estereotipos: Inclinan a las mujeres a cursar carreras más propias de su condición femenina que le permitan además un acceso más fácil al mercado laboral (costo efectivo de oportunidades les sea rentable comparado con sus expectativas del logro familiar más que el profesional). La valoración de las funciones y rendimientos del trabajo femenino es por sistema peor considerado sin ninguna justificación objetiva.

- Conciliación vida privada y laboral: En un alto porcentaje es la mujer la que utiliza estos “derechos” por la fuerza de la costumbre, porque el hombre no pone disposición para el cambio y la mayoría de la sociedad considera que eso representa el equilibrio social normal. Esto conduce a las mujeres, con frecuencia, a trabajos de tiempo parcial y a repetidas interrupciones en su trayectoria laboral.

A pesar de que las mujeres actualmente obtienen mejores resultados escolares y son mayoría entre los titulados de la enseñanza superior, no han conseguido obtener condiciones más favorables en el mercado laboral, ni que su potencial productivo sea más valorado.

Directiva 76/207/CEE: Igualdad de trato respecto al acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Será modificada por la Directiva 2002/73/CEE. Amplia sus objetivos de promoción y protección de la igualdad en diversos aspectos de la relación laboral. Además de obligar a los estados a eliminar estas reales o potenciales discriminaciones de sus disposiciones normativas y acciones administrativas, insta a que este objetivo se tenga presente al elaborarlas y aplicarlas; así como en las políticas y actuaciones derivadas de ellas (cuestión que implica ya la transversalidad u horizontalidad que se introducirá más tarde a raíz de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Pekín 1995, en la que entre sus objetivos estratégicos figuraba :”*integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (mainstreaming)*).

El concepto de Transversalidad consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las acciones políticas, económicas, sociales, legislativas llevadas a cabo por los estados, afecten a nivel público como privado, ya que el efecto producido, en muchas ocasiones, será negativo para la mujer. Como consecuencia de hacer efectivo este objetivo la Comisión elabora la Comunicación [COM (1996/67 para integrar la “*perspectiva de género*” en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Con respecto a las perspectivas de acción en el ámbito del empleo y mercado de trabajo, el objetivo era seguir adelante con la reestructuración del marco jurídico de la igualdad y de racionalizar e integrar mejor sus medidas de apoyo a estudios sobre el empresariado femenino y compaginación de la vida familiar con la profesional. En el informe emitido por la comisión en 1998 sobre esta comunicación se denuncian importantes lagunas y barreras que impiden que muchas iniciativas no consigan su efecto: falta de sensibilidad ante las cuestiones de género en los niveles de toma de decisión, escasez de recursos humanos y presupuestarios, ausencia de competencias en temas de género.

Importante en esta Directiva, es que ya contempla la aplicación de medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación real y efectiva, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Asimismo, las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que tengan interés legítimo en la materia pueden iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento administrativo o judicial para exigir el cumplimiento de la Directiva. Ordena designar un organismo nacional en la materia y fomentar el dialogo social en materia de igualdad, responsabilidad que los agentes sociales no han demostrado de momento tenerla entre sus prioridades. Podría ser causa de escasa sensibilidad y falta de conocimiento sobre el tema.

El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, directa (trato menos favorable directo e individual), o indirecta (disposiciones, criterios, prácticas aparentemente neutros, que sitúan a personas o grupos, de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a las personas o grupos del otro sexo; “*siempre que no exista justificación objetiva con finalidad legítima y los medios utilizados sean adecuados y necesarios*”).

Incluye en la discriminación por razón de sexo, el Acoso Psicológico (comportamiento “intencionado”, con el propósito tácito de atentar contra la dignidad de la persona o

grupo creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo; y perpetrado en individuos especialmente vulnerables en base a su sexo o propias características personales) y el Acoso Sexual (comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con los mismos propósitos y circunstancias anteriores)

Permite a los estados miembros que puedan disponer, respecto al acceso al empleo o formación, que una diferencia de trato basada en el sexo, no constituya una discriminación si se basa en requisitos profesionales esenciales y determinantes. En relación a este precepto, la Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto Kalanke (sentencia 17-10-1995, asunto C-450/93) creó confusión sobre la interpretación legitimidad de las cuotas femeninas y otras formas de acción positiva en la materia. La sentencia fue interpretada por la Comisión en 1996 y en ella se precisó: “las medidas de acción positiva que no consistan en cuotas rígidas están autorizadas por el Derecho Comunitario. Las disposiciones de esta directiva, son de aplicación tanto para el sector público como en el privado; respecto a la amplia variedad de aspectos y situaciones que recoge el contenido de su texto.

Directiva 86/378/CEE, esta solamente haré referencia a la “*igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social*”, modificada por la D.96/97/CE

Directiva 97/80/CE, sobre la carga de la prueba. Permite a las personas que se sientan perjudicadas por la inaplicación respecto a ellas mismas, del principio de igualdad de trato, que puedan invocar sus derechos por vía jurisdiccional, después de haber recurrido a otros órganos competentes (excluyéndose los procesos penales); respecto a las situaciones previstas en el artículo 141 del TCE y en las Directivas promulgadas sobre la protección de estos principios en el ámbito laboral. En tales supuestos, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

Directiva 2006/54/CE, Igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación. Simplifica, mejora y moderniza la legislación comunitaria en este tema, refundiendo en un mismo texto las disposiciones anteriores, a fin de hacerla más claras y eficaces. No obstante han quedado fuera de su campo material de aplicación algún aspecto directamente relacionado con la mujer frente a conductas discriminatorias; como frente al despido motivado por el ejercicio de los derechos derivados de la maternidad o del cuidado de hijos, que sigue regulado por la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período

de lactancia. Determina las principales condiciones de trabajo en las que los estados deben adoptar medidas antidiscriminatorias e incluso promotoras de la igualdad:

- Condiciones de acceso a un empleo y a la formación profesional: especifica cuando una diferencia de trato puede ser permitida. En la formación, el objetivo es el aprendizaje a lo largo de toda la vida ya que, ante los cambios tecnológicos y las necesidades de adaptación de las empresas a las cambiantes exigencias de un mercado cada vez más globalizado, el mantenimiento del empleo y posibilidades de promoción profesional pasan por la formación permanente.
- Retribución: Se insiste en la adopción de sistemas de clasificación profesional más equitativos, no discriminatorios para corregir las segregaciones ocupacionales, y brechas salariales desproporcionadas por razón de género.

En los criterios de acceso a los regímenes profesionales de la seguridad social, en la protección frente al acoso sexual, y al acoso laboral por razón de sexo femenino, son otros aspectos de la relación laboral que se contemplan en esta directiva.

Apenas hace mención a las medidas de conciliación a pesar de que estas medidas concretas han sido consideradas como las más adecuadas y eficaces en el logro de la igualdad en el trabajo. Se remiten al ámbito de la negociación colectiva y de los planes de igualdad de las empresas.

Reitera el principio consagrado en el artículo 141, apartado 4, del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (antiguo art.119) que establece: “El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún estado miembro, adoptar o mantener medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menor representado el ejercicio de actividades profesionales, o evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. Aquí si que es evidente la posibilidad de establecer con eficacia medidas de acción positiva, medidas que es absolutamente necesario introducir en la administración pública, concretamente en la sanitaria, pues como expondré más adelante la discriminación social en el grupo profesional de enfermeras es un comportamiento habitual y “naturalmente asumido” en esta institución. Amplia las normas sobre la carga de la prueba (dispone que será el demandado el obligado a presentar las alegaciones oportunas para probar que no ha existido discriminación por sexo en su actuación) al ámbito de los regímenes profesionales de la Seguridad Social

El Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades se creó en 1981, como órgano adjunto a la comisión con funciones consultivas y de asistencia en el tema. Al igual que en otras políticas se proponen y elaboran Programas de Acción en los que de

forma jurídicamente “no vinculante”, se precisa la filosofía, las medidas y acciones a adoptar en un periodo de años determinado

Las políticas de Igualdad van a ser integradas en un marco común con la intención de que resulten más eficaces y más operativas a través de la coordinación de todas ellas desde la Unión Europea. El texto que recogerá esta iniciativa surgirá a partir de una comunicación de la comisión [COM (2000)335 “*Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre mujeres y hombres*”].

Afianza el carácter transversal de las políticas comunitarias y propone, por otro lado, la puesta en marcha de acciones específicas a favor de la mujer que siguen siendo necesarias para eliminar las desigualdades aún persistentes. Para desarrollar las acciones horizontales y la coordinación se dota a la estrategia de un Programa de apoyo (2001-2005) que ayudará a organizar campañas de concienciación, mejorara la recogida de datos y pondrá en marcha proyectos transnacionales.

El texto se articula en torno a cinco ámbitos de intervención interdependientes cada uno con diferentes objetivos operativos: igualdad en la vida económica (en la estrategia europea de empleo-aprendizaje permanente, empleabilidad, mejorar la utilidad de los Fondos Estructurales, distintivo europeo empresarial), participación y representación (mejorar el equilibrio en toma de decisiones y en el seno de la comisión, elaborar estadísticas actualizadas), igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales (mejorar la aplicación de la legislación vigente e integración de la perspectiva de género en las actividades de la vida diaria, como transporte, salud pública, relaciones exteriores y derechos humanos), igualdad en la vida civil (reforzar los mecanismos de aplicación de la igualdad de trato en torno a la formación de profesionales del derecho, ONG; combatir la violencia contra las mujeres y la trata de mujeres a través del programa STOP, y la iniciativa DAPHNE), promover cambios de roles y estereotipos respecto a la igualdad.

El Proyecto de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (2004) hace referencias diversas tanto generales como directas al principio de igualdad. Recoge todas las disposiciones anteriores expuestas. Resaltar en su parte II la inclusión de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión (arts. 61 a 114). En los apartados dedicados a la política social (arts. 209 a 219)se menciona la lucha contra las exclusiones; reconociendo los derechos sociales reconocidos en la Carta Social

Europea de 1961 y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales de 1989 que lo incluyen (art. 209). Regula otras políticas de la Unión relacionadas estrechamente con la igualdad de trato, como salud pública, consumidores o educación y formación. No se aprobó por parte de Francia y Países Bajos.

Siguiendo el modelo de trabajo de otras políticas de la Unión, la Comisión elaboró un documento de debate general titulado “Libro Verde sobre Igualdad y No Discriminación”. Entre sus desafíos de futuro está la necesidad de mejoras en la recopilación de datos y estadísticas, la incidencia de la ampliación de la Unión y la integración del principio de no discriminación en otros ámbitos y políticas.

Fruto del debate producido por este Libro, se aprobó en 2005 “la Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para todos” con un contenido más amplio que el anterior. Su objetivo es garantizar una protección jurídica eficaz contra la discriminación. Propugna la integración de estos principios en otras acciones y políticas, la promoción de enfoques innovadores y de buenas prácticas-como los programas EQUAL y PROGRES-, aumento de la sensibilización y refuerzo de la cooperación.

El Plan de Trabajo de la Comisión para la Igualdad (2006-2010) se basa en la experiencia de la anterior estrategia. Su objetivo es hacer avanzar el Programa para la igualdad entre mujeres y hombres. Su contenido se estructura en dos grandes partes, una dedicada a las seis áreas prioritarias y otra a la mejora de la *gobernanza* en la materia.

La primer área donde incide es en conseguir la misma independencia económica para mujeres y hombres: Los objetivos a alcanzar se centran en la tasa de empleo femenino, conseguir el 60% en 2010, eliminar diferencias retributivas-fijar en un 15%-, entre otras. Las mujeres tienen más riesgo de pobreza porque su actividad laboral está sometida a interrupciones y acumulan menos derechos para las protecciones sociales. Se enfrentan a riesgos para su salud diferentes y las investigaciones y normas de seguridad están diseñadas para un modelo de trabajador masculino.

La conciliación vida laboral, privada y familiar es como hemos visto un elemento prioritario para alcanzar la igualdad en el trabajo. Propone algunos objetivos -alcanzar acuerdos laborales flexibles, aumentar servicios de asistencia, mejora de estas políticas animando a los hombres a la corresponsabilidad.

Otro de los campos a trabajar es promover la representación paritaria en la toma de decisiones, en los altos niveles de la Administración Pública (conseguir un 25% en puestos directivos). Aumentar la presencia de mujeres en la ciencia y tecnología. Es

necesario disponer de datos comparables y fiables y transparencia en los procedimientos de promoción profesional.

Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos, como eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad, principalmente en educación, la formación y la cultura, así como en el mercado laboral y, principalmente en los medios de comunicación es un apoyo fundamental en estos fines. Para estas medidas se cuenta con el apoyo del Fondo social.

Es necesario también promocionar la igualdad en la política exterior y de desarrollo, aplicando la legislación comunitaria a los Estados adherentes (transponiéndola a su acervo particular) y a los potenciales candidatos de anexionarse.

La gobernanza se traduce en alcanzar un compromiso al más alto nivel político respecto a la igualdad de género y crear un órgano europeo específico en la materia; además de reforzar sus estructuras, creando una red de organismos en la Unión.

Es importante también cooperar con organizaciones no gubernamentales y asociaciones expertas en la materia y el apoyo de los interlocutores sociales, así como respaldar la evaluación del impacto de género en las diversas políticas y en la legislación

De acuerdo con la idea plasmada en el Plan, de asumir el principio de igualdad, el Consejo Europeo (Bruselas 2006) aprobó el Pacto Europeo para la Igualdad de género. El Consejo Europeo destaca que “ha llegado la hora de comprometerse firmemente en el nivel europeo, a llevar a cabo políticas de fomento de empleo de la mujer que garanticen un mejor equilibrio entre vida y trabajo”

El Reglamento 1922/2006/CE crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Contribuye a la incorporación de la perspectiva de género en políticas comunitarias y nacionales, presta asistencia técnica a las Instituciones –comisión y autoridades de los Estados Miembros. Divulga información, realiza encuestas, crea una red europea en la materia la cual coordinará.

De acuerdo con la Estrategia de Lisboa; se marcó el objetivo de convertir la economía de la Unión en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo antes de 2010, acompañado de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y mayor cohesión social. La decisión del Parlamento y el Consejo establecen un Programa Comunitario para el Empleo y la solidaridad Social -PROGRESS 2006 - destinado a financiar la ejecución de los objetivos de la Unión en materia de empleo y asuntos sociales

V- POLITICAS COMUNITARIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y LA OCUPACION:

1. PREVIAS AL TRATADO DE AMSTERDAN

Las políticas comunitarias sobre igualdad tienen la particularidad de que su actuación es complementaria respecto a las políticas que desarrollen cada estado miembro sobre el tema. A las instituciones comunitarias les corresponde marcar objetivos y estrategias comunes básicas y adoptar medidas de fomento y apoyo a las actuaciones desarrolladas por los estados miembros. Dentro de estas políticas diferenciamos dos etapas: Desde el Tratado de Roma hasta la modificación del TCEE por el Tratado de Ámsterdam (1997) y desde aquí hasta la actualidad.

Ya hemos señalado anteriormente que la igualdad de trato entre mujeres y hombres sólo era mencionada en el derecho comunitario originario en el art.119 del TCUE, referido a la igualdad retributiva de acuerdo al fin económico de las comunidades. Era un derecho individual de los ciudadanos de carácter defensivo.

Por supuesto este era un aspecto restringido que se fue ampliando a más campos de las relaciones laborales (al acceso, promoción, formación profesional y condiciones de trabajo); ajustándose al objetivo general y primordial de la comunidad de permitir la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo y un desarrollo económico y social equilibrado. Como resultado de la aplicación del Primer Programa de Acción Social de la CEE se promulga la Directiva 76/207/CEE, que va a ser en cierta medida la “Directiva Marco” en materia de igualdad de trato y no discriminación en asuntos de empleo, hasta su refundición en la Directiva 2006/54 del Parlamento y el Consejo Europeo. Además de ese carácter defensivo, de prohibición de discriminaciones en el trabajo, abre la puerta a la adopción de medidas más ambiciosas tendentes a garantizar una igualdad efectiva de oportunidades.

A continuación fueron promulgándose de manera sucesiva nuevas directivas en esta dirección referidas a aspectos concretos y a las que ya hemos aludido con anterioridad en este texto (materia de seguridad social, regímenes profesionales, actividad autónoma, mejora de seguridad y salud de la embarazada, permiso parental, carga de la prueba) orientadas a alcanzar la igualdad formal entre los sexos en el seno de las relaciones de trabajo y de seguridad social.

Los preceptos de estas directivas obligan a los empresarios a tratar de manera igual a hombres y mujeres cuando se encontraran en la misma situación de partida y a corregir a posteriori los tratamientos diferentes basados en el sexo. Esta obligación se hace extensible a los poderes públicos al configurar los sistemas de Seguridad Social.

La interpretación jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Comunidad sobre toda la normativa referente a la igualdad; ha sido el motor que ha impulsado la evolución del Derecho comunitario en esta materia desde el aspecto puramente formal a la igualdad efectiva; no solamente aplicado de manera individual, sino como grupo social que sistemáticamente ha estado en condiciones de inferioridad con respecto a los hombres.

Los Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad de Oportunidades en lo relativo al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, han sido la motivación de esta decidida apuesta del TJCEE por este asunto. Ya el Programa de Acción Social del año 1974 se dirige a la promoción de la igualdad vinculada con el objetivo de lograr el pleno y mejor empleo. Se hacía alusión explícita a cuestiones como: conciliación laboral y familiar, importante papel de los interlocutores sociales, apoyo con medios necesarios del desarrollo de todas las acciones tomadas a través de los Fondos Estructurales, más concretamente del Fondo Social Europeo.

Los posteriores programas amplían los medios formales para el logro de una igualdad material efectiva, expresamente aludiendo a medidas de acción positiva para corregir desventajas en empleo, educación, protección social...que más tarde se extenderá al conjunto de políticas y acciones comunitarias mediante la introducción del criterio de transversalidad.

No olvidemos otros instrumentos utilizados por las instituciones comunitarias para el desarrollo de la política de igualdad, como ciertos convenios internacionales, que apuestan no solo por una mera igualdad entre sexos; sino por una igualdad de oportunidades. Uno de estos textos es la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989). En su art.16 se consagra este derecho garantizándolo a los ciudadanos, pues en esta materia rige plenamente el principio de subsidiariedad. Establece el adoptar acciones para garantizar la efectividad de la igualdad de los sexos para: acceso al empleo, retribuciones, condiciones de trabajo, protección social, formación profesional y carrera profesional. Hace también alusión a las medidas de conciliación.

Otro es la comunicación de la Comisión al Consejo en 1995 “Distribución y participación equitativas: para una nueva relación entre mujeres y hombres. Manifestaba las prioridades de la Comunidad para la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas en Beijing. Se enumeran una serie de objetivos estratégicos, uno de los cuales se refiera a la transversalidad de la igualdad de oportunidades de género y otros a la esfera concreta laboral: corregir la discriminación horizontal y vertical en el mercado de trabajo y garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y domésticas. Señalaremos también la importancia del Acuerdo sobre Política Social celebrado por los Estados miembros, anexo al Tratado de la Unión Europea -1992- en el que se disponía la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo.

La conclusión de esta primera etapa es la de que, en el Derecho Comunitario originario no se consagra de manera explícita la igualdad en el ámbito específico del empleo como objetivo propio de la política comunitaria; ya que carecía de fundamento jurídico expreso y se plasmó en instrumentos normativos no vinculantes para los Estados miembros (resoluciones, decisiones, recomendaciones) o fuerza jurídica insuficiente. Derivado de esto era la falta de sintonía en estas políticas; entre las desarrolladas por las instituciones comunitarias y las llevadas a término por cada uno de los Estados miembros donde seguían anclados en un talante antidiscriminatorio, lejos de adquirir una verdadera perspectiva colectiva de género.

Es a partir de la Directiva 76/207/CEE cuando la restringida visión de mera igualdad y no discriminación pasa a entenderse como algo más ofensivo; sobre todo a través de dos tipos de medidas: acciones para la promoción del empleo femenino y el disfrute de condiciones de trabajo y acceso a prestaciones de seguridad social equiparables a los varones. Las medidas de acción consideradas más importantes son las relativas a la conciliación, pasando por las de formación y orientación profesionales con el fin de incorporar a las mujeres a sectores donde están subrepresentadas, medidas que actualmente continúan siendo prioritarias.

2. POSTERIORES AL TRATADO DE AMSTERDAN

Por primera vez se va a conferir preeminencia en el Derecho comunitario originario a la promoción de la igualdad reconociéndole un carácter transversal en todas las acciones comunitarias (art.3.2) dando muestras de la importancia otorgada a la

igualdad efectiva en cualquier ámbito de la vida social; consagrando a su vez la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo superando a la anterior aspiración. Así sucede gracias a la sustitución del precedente art. 119 TCEE, por un nuevo precepto, el art.141: “cada estado garantizará aplicación del principio de igualdad y adoptará medidas de acción positiva” Se puede inferir entonces que el Tratado de Ámsterdam no inaugura una nueva orientación en la política comunitaria existente hasta entonces; sino confirmar tal política plenamente de manera añadida, dándole un impulso definitivo a través de su juridificación al más alto nivel normativo, en particular en el ámbito del empleo y la ocupación. El empuje concedido derivó de la progresiva evolución de las Comunidades Europeas hacia el objetivo de la construcción de una Europa de los ciudadanos; superando el simple espacio económico compartido hasta el momento.

El destacado impulso de la igualdad de oportunidades en el empleo se explica por dos razones principales: es el sector donde las desigualdades se han manifestado de forma más clara y donde las repercusiones negativas de las mismas resultaban más obvias y trascendentales, y, por el papel relevante del Tratado en el desarrollo de una política comunitaria de empleo vinculada a su dimensión social.

Como ya se constató en el Libro Blanco sobre “crecimiento, competitividad y empleo, retos y pistas para entrar en el siglo XIX”, el crecimiento económico de la organización comunitaria europea y su competitividad, en un contexto de una economía mundializada pasa por una mejora del empleo, pasando a ser prioridad el objetivo del pleno empleo en su política social; puesto que desarrollo económico y justicia social están íntimamente relacionados. Por ello, el Tratado de Ámsterdam, introdujo un nuevo Capítulo VIII, dedicado a esta materia, dando inicio a la elaboración de la nueva Estrategia Europea de Empleo, eje fundamental -entre otros- de la política Social de la Unión Europea.

En el Consejo Europeo de Lisboa (2000) se fijó un nuevo objetivo estratégico a cumplir hasta 2010: convertir a Europa en una economía que, basada en el conocimiento -competitiva, dinámica- fuera capaz de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social imprescindible para el mantenimiento de los sistemas de protección social en un contexto de progresivo envejecimiento de la población europea. El objetivo global en base a las estadísticas disponibles se fijaba en, aumentar la tasa de empleo lo más cercana al 70%, y el número de mujeres empleadas en una media del 60% en el 2010. A partir de entonces, en todos los actos llevados a

cabo por las instituciones comunitarias en materia de empleo, la igualdad de oportunidades ha sido considerada prioritaria para lograr, no solo el pleno empleo; sino además empleo de calidad. El incremento de la tasa de actividad femenina será utilizada entre otros fines, como medio esencial de lucha contra la exclusión social, que entre otros colectivos afecta a las mujeres, y evitar descalabros en los sistemas de protección social.

El primer resultado jurídico destacable de la política comunitaria llevada a cabo en la etapa post-Ámsterdam, viene dado por la promulgación de la Directiva 2002/73/CE, meramente reformadora (modifica la Directiva 76/207/CEE), cuyo núcleo normativo es resultado de las diversas sentencias del TJCE y las nuevas orientaciones propuestas en la materia a consecuencia del Tratado de Ámsterdam. Más tarde se refundirá en la Directiva 2006/54, norma que recoge, a partir de su entrada en vigor (Agosto de 2008), el conjunto de las orientaciones de la política comunitaria en materia de igualdad en el empleo y la ocupación tanto en la vertiente de igualdad de trato y no discriminación como en la igualdad efectiva y de oportunidades.

La Unión Europea asumirá a partir de aquí la competencia en materia de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros con el fin de fomentar el empleo, en concreto el femenino. Esta coordinación pasará inexorablemente por la adopción de medidas promotoras de la igualdad efectiva en todas las fases del empleo, pues el colectivo femenino parte de una posición de especial dificultad, desigualdad y discriminación en este sector mantenida desde siempre a pesar de los exiguos avances alcanzados. Requiere actuaciones específicas no sólo en el ámbito estrictamente laboral sino en todos los demás ámbitos sociales, entre los que destacan los relativos a la política exterior y de cooperación al desarrollo, a la ciencia y la investigación, a la toma de decisiones y el acceso a bienes y servicios, tal como lo recogen los arts.2 y 3.2 del TCE, desde la reforma del Tratado de Ámsterdam.

Con el fin de alcanzar la integración de la perspectiva de género en el específico ámbito del empleo y la ocupación, las instituciones comunitarias van a fijar una serie de objetivos prioritarios acompañados de diversas medidas para su consecución. Los objetivos no han variado sustancialmente desde las primeras iniciativas acerca de esta problemática, a consecuencia de que los avances conseguidos son aún deficientes. No olvidemos que para alcanzar los objetivos fijados en el mercado laboral, son imprescindibles actuaciones en otros aspectos de la vida social y privada.

Señalaré como objetivos prioritario propuestos a alcanzar en la comunidad Europea y en todos los estados miembros:

-La igualdad retributiva para un trabajo de igual valor: originariamente se encontraba ligado a la competencia desleal entre los Estados miembros derivada de una retribución inferior del trabajo femenino. Posteriormente se vinculó a la justicia social y como mecanismo para conseguir los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Lisboa para 2010.

-Mejorar la protección social de la mujer para evitar su exclusión social y garantizar su independencia económica.

-Acabar con la segregación profesional basada en el género -horizontal y vertical- corrigiendo la tendencia estructural de las profesiones y oficios a masculinizarse o feminizarse, siendo en estas últimas donde los salarios son sistemáticamente más bajos. El primer ámbito de actuación deberá ser el de la educación.

-Reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades profesionales, personales y familiares.

Se pretende principalmente acabar de esta manera con la segregación vertical, y para incentivar la presencia femenina en el mercado de trabajo y su mantenimiento en el mismo. Es absolutamente obligado para su efectividad un cambio de mentalidad en la sociedad que permita hacer desaparecer definitivamente los tradicionales roles asumidos por uno y otro sexo.

-Eliminar de las relaciones laborales las discriminaciones directas o indirectas en los casos de acoso sexual y acoso psicológico por razón de sexo; ya que además de atentar contra la dignidad de la persona, provocan daños para su integridad física y psíquica, provocan insatisfacción en el trabajo, incremento de absentismo laboral y menor rentabilidad para la empresa.

-Hacer frente a los supuestos de doble discriminación. Junto al sexo puede añadirse causas relacionadas con la nacionalidad, raza, edad, discapacidad, estado civil...

Las instituciones comunitarias marcan las medidas más idóneas que deben ser puestas en práctica en el ámbito específico de cada estado para conseguir los objetivos expuestos. Las recoge en dos grandes tipos de actuaciones: generales y específicas.

Expone con carácter general los tipos de actuaciones que deben seguir y aplicar todos y cada uno de los Estados miembros -teniendo en cuenta sus situaciones particulares- con el fin de lograr la igualdad de trato y oportunidades en el empleo e incrementar la participación femenina en el mercado de trabajo tanto interno como europeo. Apoyo a los Estados en la adopción y puesta en práctica de las medidas concretas necesarias para hacer realidad en su propio espacio, los objetivos previstos. El apoyo fundamental es económico -Fondos Estructurales- pero además se incluye la creación de organismos especializados en la promoción de la igualdad (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, o la Comisión de Derechos de la Mujer).

Exige que los estados se involucren a todos los niveles territoriales (central, regional y local); y cada vez con más insistencia se exige a los interlocutores sociales, empresarios y propios trabajadores que se preocupen y se responsabilicen en el cumplimiento efectivo de las medidas tomadas a favor de la igualdad en el empleo.

La labor de los agentes sociales es primordial no solo en el diseño de las políticas de fomento del empleo femenino; sino en garantizar su aplicación efectiva, y en el control de su adecuación y eficacia, sobre todo a través de la negociación colectiva y de agentes especializados en políticas de igualdad. No estaría demás el contar con la colaboración de ONGs y cualquier otro organismo o asociación que actúen a favor de la igualdad y no discriminación en la sociedad.

Las medidas o acciones concretas que las instituciones comunitarias vienen considerando como esenciales son múltiples y heterogéneas entre si; y no todas están orientadas al estricto espacio laboral; sino que afectan a otras esferas de la vida social que repercuten o influyen en el ámbito del empleo, pues permiten hacer frente a las desigualdades estructurales entre ambos sexos. Las medidas específicas más importantes pueden ser las siguientes:

- Medidas de sensibilización: Eliminar rígidos roles y estereotipos sexistas que continúan incrustados en la ideología social. Los ámbitos de intervención oportunos son el de la educación, medios de comunicación y cultura. La finalidad es atajar de manera definitiva los impedimentos y dificultades que tradicionalmente han afectado al colectivo femenino para situarse al mismo nivel que los hombres y gozar de las mismas oportunidades que ellos.

- Medidas Formativas: Iguales oportunidades para acceder a todos los niveles de estudios, sobre todo a los de nivel superior, concretamente en aquellas carreras o módulos de especialización profesional en los que siempre las mujeres han estado subrepresentadas (tecnologías, ingenierías). La formación especializada dentro del colectivo de Enfermería es algo que el gobierno Español debería potenciar con más energía y comprender el importante beneficio que supondría para la mejora de la calidad en la atención al paciente y en la rentabilidad del sistema sanitario.

- Fomento de la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones. Significa promover la presencia de mujeres en los organismos de decisión política y económica, garantizando al menos un número mínimo de presencia femenina ocupando puestos de responsabilidad, tanto en organismos públicos como privados (asociaciones, sindicatos, ONGs. instituciones públicas, empresas, etc.). Una de las primeras actuaciones sería modificar los actuales sistemas de selección; ya que actualmente son de libre designación, sin criterios transparentes, basados en el arbitrio de la persona con potestad para el nombramiento.

- Medidas de análisis, de información estadística diferenciada por sexos, de investigación y de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los distintos Estados sobre los avances conseguidos en este tema. Conoceremos así cuáles son las principales deficiencias existentes para adaptar las políticas a su corrección, aprovecharemos la experiencia de otros y redundará en ahorro de recursos y mayor efectividad.

- Medidas de incentivación a las empresas por la contratación de mujeres, mediante exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y bonificaciones fiscales, más la inclusión del fomento de la igualdad de oportunidades como parte de los elementos que determinan la obtención por parte de las empresas de la certificación de responsabilidad social, con los beneficios que para las mismas se derivan de ello. Estas medidas son necesarias introducirlas tanto en la empresa privada como pública; concretamente en el sector de la sanidad donde los recursos de los colectivos profesionales de mujeres (Enfermería) son muy escasos y los contratos tienen altas tasas de temporalidad.

- Reforma de los sistemas de protección social basados en un modelo de trabajo masculinizado y que no se adapta a las nuevas tendencias actuales donde la incorporación de las mujeres ha sido masiva y las peculiaridades que las acompañan (trabajo a tiempo parcial, interrupciones derivadas de maternidad, ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal y laboral) han de ser tenidas en cuenta para evitar discriminaciones. Se intenta evitar la exclusión social de las mujeres, a la vez que hacerles más atractivo el mercado de trabajo al valorar el coste efectivo de oportunidades. Por otro lado su presencia es necesaria para el sostenimiento de las prestaciones sociales a causa del envejecimiento progresivo de la población europea.

-Medidas de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Constituye el principal tipo de actuaciones que, centradas en el específico ámbito del empleo y de las relaciones laborales, permiten alcanzar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre sexos. Para que resulten efectivas han de idearse formulas para que existan un reparto equilibrado en la pareja. El ejercicio de estos derechos no deben dejarse a la libre elección de los interesados pues los roles imperantes obligan en cierta medida a que sean las mujeres las que se encarguen de los cuidados de hijos y familiares dependientes. Además es imprescindible la provisión pública de estructuras adecuadas y suficientes para cubrir las necesidades de cuidado (guarderías, centros para dependientes) accesibles económicamente y con horarios ajustados a los laborales. La empresa ajustará su sistema de gestión interna para facilitar tiempos de trabajo flexibles a sus particulares necesidades, y también para adaptar el buen funcionamiento de la empresa a jornadas de tiempo parcial solicitadas de manera voluntaria por el trabajador/ra. Los permisos por paternidad tendrán carácter obligatorio o que ofrezcan condiciones atractivas, son una propuesta que incentivaría la corresponsabilidad, para evitar que instintivamente sean las mujeres las que asuman estas responsabilidades. Aunque y repito, una buena transmisión de igualdad de roles, derechos y obligaciones desde el núcleo familiar, escuela y medios de comunicación, es la iniciativa más idónea y eficaz a “largo” plazo. Con una salvedad, a mi modo de ver, es fundamental llevarlo a cabo desde la edad más temprana posible.

VII- PROMOCIÓN PÚBLICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.

El fenómeno de la globalización propiciada por la disminución de los costes de transacción, innovaciones tecnológicas en las comunicaciones y transportes, liberalización comercial y financiera, está provocando una concentración económica de empresas, deslocalización y externalización de los procesos productivos que está propiciando un aumento de poder y capacidad de decisión de estas empresas y grupos multinacionales con consecuencias negativas en las relaciones laborales.

Este aumento de la competencia de las empresas a escala internacional, provoca insuficiencia del Derecho del Trabajo estatal para ofrecer una respuesta adecuada en la búsqueda del equilibrio entre la libertad de empresa, la economía de mercado, y la protección del contratante débil. En este entorno es preciso respuestas supranacionales que condicionen el poder de las compañías multinacionales y equilibren la pérdida de control de los Estados sobre los mecanismos productivos y financieros. Es indispensable, por tanto, asumir de manera consensuada el respeto por los derechos humanos laborales (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998).

La declaración pretende “mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico”; sin embargo existe una falta de efectividad en estos derechos sin mecanismos de coerción jurídica a escala internacional. Todo esto abona, que aparezcan nuevas formulas con el objetivo de lograr su cumplimiento mediante expresiones normativas, carentes de eficacia jurídica vinculante, pero que están adquiriendo a partir de la década de los noventa un auge inusitado y se presentan como solución actual y previsiblemente transitoria. Como manifestación de estas iniciativas, en el espacio de la UE, no podemos dejar de lado, el uso de buenas prácticas o códigos éticos o de conducta de las empresas multinacionales, destacando las directrices declaradas por OCDE, y la OIT durante los años setenta del siglo anterior.

Dentro de estos códigos cabe recolocar la Responsabilidad Social Empresarial, concepto fuertemente impulsado con un carácter universal, a través del Pacto Mundial de Davos de 1999, fruto de las presiones de diversas fuerzas sociales: consumidores, sindicatos, ONGs. En él se invita a las empresas a asumir voluntariamente el compromiso de integrar en sus actuaciones diez principios inferidos de textos mundiales sobre derechos humanos.

Las instituciones públicas deben promover y facilitar la RSE, elaborando medidas concretas, aplicándolas; sin que por ello se pierda el carácter voluntario. La concreción del ámbito de aplicación y de las áreas de actuación de las iniciativas laborales dependerá de las circunstancias específicas de cada empresa, debiendo comenzar en la empresa matriz y extenderse a los diferentes socios comerciales.

Desde la Unión Europea se entiende la RSE como: <<la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con los interlocutores>>. Se pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa a través de prácticas, estrategias o formas de gestión que presten especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo (efecto interno) así como a la calidad de sus procesos productivos teniendo presente las posibles repercusiones sociales y medioambientales de sus acciones (efecto externo)

Por tanto conlleva, como rasgos asociados -voluntariedad, dimensión social sostenible, integración dentro de la propia gestión de la empresa, principio de transparencia y de consenso con los diferentes agentes implicados (democratización de las relaciones laborales; la unilateralidad va en contra de la propia filosofía de la RSE). Sus antecedentes se remontan al siglo XIX en el marco del cooperativismo y el asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva.

La actividad empresarial orientada a la obtención de un beneficio económico y cumplimiento de la legalidad, ha de ir unida a la ética en una economía mundializada.

Ante la transnacionalización de la producción, emerge la empresa-red que ahonda en su papel social cedido por el Estado, y en el que se requiere una ética crítica y universalista, “Ética Cívica Transnacional”

Numerosas multinacionales ya están elaborando informes sobre su actitud en materia de responsabilidad social. Aunque los informes sobre la protección del medio ambiente o la salud y la seguridad sean habituales, aquellos que, por ejemplo, tratan sobre los derechos humanos o el trabajo infantil no lo son tanto. Para que dichos informes sean útiles, debe llegarse a un consenso a escala mundial sobre el tipo de información que se va a publicar, sobre su estructura y sobre la fiabilidad de los procedimientos de evaluación y auditoría.

El Libro Verde: “fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas -2001- invita a las autoridades públicas de todos los niveles, incluidas las organizaciones internacionales, las empresas (desde las PYME a las multinacionales),

los interlocutores sociales, las ONG, así como cualquier otra parte o persona interesada, a expresar su opinión sobre el modo de establecer una cooperación dirigida a crear un nuevo marco que fomente la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las diversas partes interesadas. Las empresas deben colaborar con las autoridades públicas para descubrir conjuntamente medios innovadores para mejorar su responsabilidad social.

La acción sindical, ante la situación económica descrita precisa de mecanismos mundializados de presión y de negociación acordes con la lucha por los derechos laborales básicos a escala planetaria.

Su actitud frente a los códigos de conducta y a la RSE, se sintetiza en un cierto recelo, pues de ninguna manera estas decisiones deben sustituir a las normativas e incluso estas deben ser dinámicas y seguir adaptándose a la evolución de las circunstancias. Este recelo a las nuevas oportunidades que presenta la RSE, hizo que para su fomento se optara su inclusión en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007. Entre los compromisos adquiridos estaba el orientar contenidos esenciales susceptibles de integrarse en la práctica de responsabilidad social y de impulsar la cooperación y los compromisos. En la negociación colectiva será enriquecedor para el contenido de la misma, la acogida de ciertas iniciativas suplementarias de carácter voluntario de tipo laboral y de mejores procesos de diálogo.

El Estado social tiende a establecer un marco legal flexible de referencia (“se podrán establecer” “podrán asumir”) para el fomento de la RSE, en lo que se refiere a su plano sustantivo como procedimental. Esto se acompaña del establecimiento de diversos incentivos que propician tales iniciativas, gratificaciones o dádivas en lugar de reproche por actuaciones negativas. Entre algunas de las que se pueden fijar se encuentran el otorgamiento de premios, la concesión de algún tipo de subvenciones, la preferencia en la adjudicación de contratos con las Administraciones Públicas, la sustitución de sanciones administrativas, la posibilidad de utilización publicitaria de las medidas adoptadas, el recibimiento de apoyo necesario, o la promesa de distinguir a la empresa con un distintivo empresarial. El estado regulará ciertas cuestiones que garanticen un marco de actuación: deberes de información, homologación de códigos de conducta y modelos de informes, estandarización de las certificaciones y ordenación del uso publicitario.

Trataremos ahora de precisar, las iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto desde una

perspectiva sustancial como procedimental, haciendo alusión al impulso efectuado por el Estado promulgando la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva; norma que marca pautas firmes de cumplimiento y propicia el compromiso voluntario en la plasmación real de dicho principio.

Desde el punto de vista sustancial, respecto a las medidas adoptadas por la empresa, destaca la elaboración, aplicación y evaluación de códigos éticos o de conducta, y entre ellos el compromiso más asumido, entre otros, es la erradicación de la discriminación junto a temas de seguridad y salud laboral, siendo los concernientes a la negociación colectiva significativamente inferiores.

Las distintas áreas de actuación giran en torno a cuatro ejes: reconocimiento y promoción de derechos humanos y sociolaborales básicos, incremento de la calidad en el empleo, desarrollo de actuaciones en relación a la subcontratación y adaptación a una gestión del cambio en las empresas. Así pues, la LOI, en lo relativo a la parte sustancial presenta, por una parte, una plataforma normativa que promueve la adopción de diferentes medidas, y por otra, una normativa con incentivos para la adopción de medidas de RSE.

Respecto a la primera parte, por un lado, está el deber de introducir medidas o planes de igualdad en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o venga establecido en convenio colectivo aplicable o se haya producido la sustitución por sanciones administrativas (art.45.1.2.3.4) que sería de carácter obligatorio y objeto de negociación colectiva, y por otro la promoción de medidas voluntarias que favorezcan la igualdad laboral de trato entre los sexos -promoción de la RSE.

Desde una visión general el Título VII de la LOI prevé en su art.73 que las empresas “podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales o de otra naturaleza destinadas a promover la igualdad en la empresa”.El art.75 alude a la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles: “procuraran incluir”, una presencia equilibrada de sujetos de ambos sexos. Fuera de este título se encuentran medidas de acción positiva y aplicación efectiva de la prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo que “se podrán” establecer mediante negociación colectiva (art.43); elaboración e implantación de “planes de igualdad voluntarios” en empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores (art.45.5), medidas “que se podrán establecer” y serán objeto de negociación colectiva a fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; tales como

elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones formativas (art.48.1).

El Estado exige a las empresas el deber de informar sobre acciones laborales de responsabilidad social, no concertadas en negociación, con el objeto de ofrecer control y garantías sobre su aplicación (art.73). Se garantiza el “acceso de los representantes de los trabajadores y de estos mismos a la información del contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos” (art.47).

En lo que se refiere a los incentivos sobre igualdad en RSE, las empresas “podrán hacer uso publicitario de sus acciones, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad” (art.74); de modo que se evite una publicidad engañosa; lo que revelaría una mera utilidad y finalidad económica ajena a unas firmes convicciones. El instituto de la Mujer y órganos equivalentes de la CCAA, los representantes de los trabajadores podrán ejercer la acción de cesación en estos casos incluso hacer uso de la vía judicial. El Gobierno establecerá medidas de fomento dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, tales como apoyo técnico para impulsar la puesta en marcha de planes de igualdad.(art.49).

El Ministerio de Trabajo e inmigración creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que apliquen prácticas de igualdad de trato y oportunidades; los cuales podrán utilizar en el tráfico comercial y con fines publicitarios. Para su concesión se tendrán en cuenta una serie de criterios, además de ser premisa indispensable la continuidad o permanencia en la aplicación, so pena de su retirada. El Gobierno estimula a que en la negociación colectiva además de acordar medidas obligatorias en la forma que determine la legislación laboral; se negocien otras de manera voluntaria como la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de establecimiento preceptivo “que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral”, lo que significa que si se incluyen en un convenio colectivo se alejan del concepto de voluntariedad.

Los cargos y representantes de las empresas deben concienciarse y convencerse de la importancia y repercusión positiva a medio, largo plazo que estas iniciativas aportarán sobre la competitividad y la rentabilidad de sus transacciones comerciales.

1- PLANES DE IGUALDAD: VALOR AÑADIDO A LA RENTABILIDAD Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

El principio de la igualdad formal se recoge en el art.14 de nuestro texto constitucional (1978), “todos los españoles son iguales ante la ley sin que puede prevalecer discriminación alguna...”) y en su art.9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Recordemos que a partir del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo prioritario que la Unión Europea persigue y traslada a todos los Estados miembros y que debe introducirse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado insuficiente. Resultaba necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real, con remoción de obstáculos y estereotipos que impidieran alcanzarla. Nace así la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que como se recoge en la exposición de motivos, se erige como ley-código de la igualdad entre sexos. Su mayor novedad radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad. Instrumentos básicos para desarrollar estos objetivos en el ámbito de la Administración General del Estado, serán un Plan Estratégico de igualdad de Oportunidades (planificación pública de la acciones a favor de la igualdad), la creación de una comisión interministerial de igualdad con responsabilidades de coordinación, informes de impacto de género y evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad. La ley prevé un marco general para la adopción de acciones positivas asegurando su licitud constitucional. En el ámbito específico de las relaciones laborales insiste en el derecho a la conciliación, pero fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares. Se consagra el principio de presencia equilibrada en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos.

En su Título IV, dedicado al derecho del trabajo en igualdad de oportunidades, en su artículo 45.1 deja clara la obligación de las empresas a respetar la igualdad y a adoptar medidas para evitar discriminaciones, y en su apartado 2. “estas medidas se plasmarán

en un Plan de Igualdad en aquellas empresas que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores y en los casos en que se establezca en el convenio colectivo que resulte aplicable. Deberá ser objeto de negociación en “la forma que se determine en la legislación laboral”.

Los Planes de Igualdad según se recoge en el artículo 46 de la LOI, son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Tras el análisis inicial y las deficiencias detectadas se van a marcar unos objetivos concretos de igualdad a conseguir. Para ello será necesario marcarse unas estrategias y prácticas a ejecutar, así como un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La ley propone una serie de materias donde se pueden elaborar objetivos a contemplar en los planes de igualdad: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, presencia equilibrada en puestos de responsabilidad y decisión, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Entre los agentes implicados en el proceso, la ley garantiza la representación legal de los trabajadores, sin especificar su participación en la elaboración del plan, aunque sí deja claro que deben ser informados del contenido y de la consecución de sus objetivos. El seguimiento de la evolución de los acuerdos adoptados en los Convenios Colectivos será ejercido por las comisiones paritarias a las que estos hayan atribuido esas competencias. El Comité será el espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes con capacidad de decisión, ubicados en diferentes departamentos para que las aportaciones sean lo más diversas posibles, siendo fundamental un verdadero compromiso por su parte.

Es imprescindible la sensibilización y predisposición de la dirección de la empresa y del equipo de técnico de RRHH, encargado de la ejecución e integración de la igualdad en los procedimientos de la empresa, para que el plan sea realmente efectivo. Los directivos deben asumir que la introducción de estas acciones, redundará en una mayor productividad a medio o largo plazo, relacionado con la satisfacción del trabajador y su mayor rendimiento. Los trabajadores son los principales agentes implicados, ya que son los destinatarios de las medidas adoptadas. Sus representantes serán los encargados de transmitirle la información relativa al plan, así como los responsables de impartir cursos

formativos y de sensibilización sobre temas de igualdad de oportunidades y no discriminación. La formación de los agentes implicados, desde los altos niveles de dirección o gestión hasta la última persona comprometida en la gestión, es fundamental en el proceso, al igual que el asesoramiento de organismos expertos en la materia

La metodología es característica de todo plan. Una visión integral y transversal que englobe a toda la plantilla y a todos los sectores implicados, dará refuerzo al alcance de la efectiva igualdad junto a una visión más democrática, a pesar de la evidencia de que su diana principal es el prevenir y compensar las desigualdades que sufre el colectivo de mujeres. Los objetivos marcados, a parte de flexibles de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico previo; seguirán un orden sistemático que les dará mayor coherencia y operatividad, además de ser dinámicos para adaptarse a necesarias modificaciones que se puedan observar. Los planes tendrán un periodo determinado de implantación hasta que se logre la igualdad real y efectiva. Presumo que tal cual se observa el panorama se hace necesario un trabajo constante y continuado a lo largo de bastante tiempo.

Respecto a las fases exigidas para poner en marcha un plan de igualdad, resaltar que la primera y obligada es buscar un compromiso firme de la propia organización, sin el cual los escollos a salvar dificultaran en gran medida su ejecución. Tras el estudio diagnóstico exhaustivo y diferenciado por sexos podremos llevar a cabo la programación con los fines y objetivos concretos a perseguir a corto y largo plazo, las acciones, y los recursos materiales y humanos con los que vamos a contar.

Fijaremos indicadores para el seguimiento y posterior evaluación de las deficiencias del plan y los logros conseguidos.

La LOI, dedica su título V a la introducción del principio de igualdad en las administraciones públicas. Me interesa destacar algunos apartados relacionados con lo que pretendo resaltar: El incumplimiento por parte de la administración sanitaria en la adopción de estas medidas propuestas por la ley para el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y eliminación de discriminaciones.

En el art.60.2 propone la reserva del 40% de plazas en cursos de formación a puestos directivos para empleadas públicas con el fin de facilitar su promoción profesional. En el art. 62 dispone a los responsables de las instituciones públicas negociar con los representantes legales de los trabajadores protocolos de actuación para prevenir y no tolerar el acoso sexual o por razón de sexo, añadiendo que deben dar instrucciones a todo el personal de la obligación de respetar la dignidad y los derechos

de las personas. Remitirán informes anuales desagregados por sexo relativos a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres (distribución de plantillas, grupo de titulación, retribuciones promediadas de su personal, nivel de complemento de destino). El gobierno aprobará un Plan para la igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución y será objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos.

2. PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)

Dice en su introducción general que las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres son diferentes, la desigualdad de trato y la discriminación de género son incompatibles con la democracia. Mas tarde reconoce que la sociedad esta impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a la mujer en posición de desventaja con respecto a los hombres y dificultan el disfrute de sus derechos como ciudadanas. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva, establece el fundamento jurídico para avanzar en la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.

Para su aplicación requiere de un Plan estratégico que concrete objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones, y a través del cual se formalizará la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones públicas (general, autonómica y local).

El Plan va desarrollar cuatro principios rectores que van a ordenar y articular el contenido del plan: el de ciudadanía, empoderamiento de las mujeres, transversalidad e innovación. Refiriéndonos al primero se persigue algo más que una simple equiparación al modelo masculino, se pretende afirmar la libertad femenina, su singularidad y peculiaridades como personas como seres completos y diferentes, no como “colectivo”; evitando de esta manera seguir considerando al hombre como referencia universal y medida de la experiencia humana. El concepto de ciudadanía no se limita solo a su representación política; se extiende más lejos, a la garantía de disfrutar derechos civiles y sociales en igualdad. Implica esto, el trabajar por la representación y elegibilidad de las mujeres en todas las estructuras y a todos los niveles de la organización de una

sociedad democrática. El fin del empoderamiento consiste en fortalecer y valorar la manera de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse de las mujeres. Se relaciona con su capacidad para acceder a puestos de decisión y con la revaloración de sus muchas aportaciones. Es un principio, que al igual que el de ciudadanía, les reportará más autonomía e independencia para adoptar sus propias decisiones en diversas áreas de su vida personal y profesional para las que están perfectamente capacitadas. El plan se va a articular en doce áreas o ejes en torno a los cuales se realizará una primera introducción donde realiza una exposición retrospectiva de cada uno de los ejes del desarrollo político y legislativo a nivel comunitario y nacional, que justifica su intervención.

El diagnóstico lo realiza sobre un análisis estadístico respecto a la evolución en los datos experimentado en los últimos tiempos en los sectores interrelacionados con el eje en cuestión, pasando a evidenciar la situación actual para exponer los avances y las necesidades de mejora. Una vez extraídas las conclusiones y examinados los puntos donde se deben concentrar los esfuerzos para el logro de los fines del plan; se proponen los objetivos estratégicos decisivos, sobre los que se va a trabajar para un desarrollo óptimo del plan y sobre los que se elaboraran las actuaciones concretas a ejecutar de una manera coordinada en el que estarán implicados todas las instituciones y agentes responsables de su implementación.

Los ejes en torno a los que van a girar toda la programación del plan son doce: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior e de cooperación para el desarrollo, tutela del derecho a la igualdad.

Recogeré algunos aspectos preferentes de lo relativo a la participación económica: Una reseña a destacar es la afirmación de que el país, trasladado a instituciones o empresas, que no utilizan correctamente el talento de las mujeres, en base a sus absurdos prejuicios o intereses tradicionales de tipo clasista; realizan una asignación y gestión de recursos poco eficientes y es constatable que producen menos, con menos calidad y ponen en riesgo su competitividad. Aunque ha mejorado en las últimas décadas la participación económica de las mujeres en España según el “índice de brecha de género” (informe del World Economic Forum) nos corresponde aún el puesto 27 de la Comunidad, incluso por detrás de Portugal y en lo que se refiere a la igualdad salarial para un trabajo de igual valor descendemos al 45, y en mejoras de las condiciones laborales o empleo de calidad ocupamos el lugar 34. Este retraso parece adjudicarse al

modelo familiarista tradicional que caracteriza a los países del sur de Europa. Reafirmo la nota que hace sobre las profesiones feminizadas; entre ellas la Enfermería (la cual ya he señalado que representa el paradigma de estos grupos “marginados en la empresa”); cuando dice que este fenómeno contribuye al deterioro de los salarios y de las condiciones laborales además de ser un factor que favorece la imposición de obstáculos a su desarrollo y promoción profesional. Cuando del crecimiento de una sociedad o de un organismo o sistema solo se beneficia una parte o un grupo, o el reparto no es equitativo, los riesgos de sostenibilidad del sistema son evidentes.

La igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación son como ya hemos repetido, los principios rectores de las políticas europeas, y del derecho comunitario, y forman parte de la agenda renovada de Lisboa y de la estrategia europea para el empleo. Es cierto que a pesar de deficiencias aún evidentes, la tasa de empleo femenino ha aumentado desde la estrategia; en buena medida porque son un grupo de población activa cada vez más cualificado y que ofrece flexibilidad en las modalidades de contrato, premisas que se adaptan a los actuales requerimientos del sistema económico, basado en la innovación tecnológica y las cualidades intelectuales humanas (capital humano). El empresario aprovecha esta mano de obra, más cualificada por un salario más bajo, con más inestabilidad en los empleos y por consiguiente con menos posibilidades de acceder a puestos de responsabilidad. La brecha salarial es considerable. Según los datos de la “encuesta de estructura salarial”, el salario bruto anual medio femenino es un 28% más bajo que el masculino. Los factores relacionados con este desajuste los hemos citado ya; sin embargo a mi me interesa resaltar la denominada “discriminación salarial” por ser la motivada por los patrones y estereotipos sexuales, justificándola en base a criterios de productividad subjetivos y fraudulentos, solapando de forma descarada una discriminación indirecta por razón de sexo, entre grupos que compiten en género, en competencias profesionales y autonomía. Entre una de sus acciones propuesta es la de adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas, para evitar su deterioro. Otra se refiere a desarrollar investigaciones y estudios sobre la estructura salarial y los trabajos de igual valor; además propone la creación de comités formados por sindicatos, empresarios e inspección de trabajo para estudiar las causas de la brecha salarial y establecer medidas y objetivos concretos de superación.

Si este plan ha de implementarse dentro de los organismos dependientes de la administración pública, puedo afirmar que en lo que respecta a mi empresa del sector

sanitaria público no existe ni un solo atisbo de aplicación efectiva, es más no se ha demostrado en ningún momento ni sensibilidad ni interés por trabajar a favor de la igualdad ni de trato ni de oportunidades, ni en adoptar medidas antidiscriminatorias. Los agentes sociales, incomprensiblemente, tampoco han impulsado ni han mostrado interés en el tema.

VIII- LAS POLÍTICAS DE FOMENTO ACTIVO DEL EMPLEO DE CALIDAD

A partir de la década de los años setenta, con la agravación de los problemas de ocupación y empleo, se intensifica la intervención de los estados en el mercado de trabajo, y comienza a utilizarse el termino “políticas de empleo” como un conjunto unificado y coherente de acciones publicas que atienda a la totalidad de las cuestiones planteadas en el ámbito laboral, y de medidas que han de aplicarse en relación a otras decisiones pertenecientes a la política económica y a la social. Diferenciamos tres campos de intervención: las que inciden en la oferta de trabajo, las que repercuten en la demanda y las que ordenan el encuentro entre la oferta y la demanda. Nos centraremos en principio en el primer grupo de estas medidas, por ser las que constituyen el grupo específico de actuaciones de Fomento de Empleo. Su objetivo es, desde la iniciativa pública y por medio de instrumentos cuidadosamente seleccionados, incentivar a la iniciativa privada para la creación y mantenimiento del empleo. Se han ideado diversas medidas unas que inciden de forma directa en el ordenamiento jurídico laboral por medio de la creación de nuevas modalidades de contrato, y otras relativas al ofrecimiento de beneficios de contenido económico a los empleadores que creen puestos de trabajo (orientadas al pleno empleo como indica el artículo 40.1 de la Constitución). La regulación jurídica del mercado de trabajo en este aspecto es particularmente dinámica, con lo que se requiere tener en cuenta algunos aspectos de interés:

- Prestar atención a las condiciones económicas y sociales de cada momento para proporcionar respuestas ágiles y eficaces a los problemas que el mercado de trabajo plantee (datos sobre tasas de actividad, ocupación y desempleo, dificultades de determinados colectivos como mujeres, movimientos migratorios, envejecimiento poblacional, temporalidad de los contratos, diferencias territoriales).

- datos referidos a los sujetos, públicos y privados que intervienen en la ordenación y aplicación de las acciones correspondientes (potestades del estado, comunidades autónomas, papel de entidades locales, Directivas de empleo anuales Europeas y su proyección en los Planes Nacionales y la participación de las representaciones profesionales.

La planificación de las medidas de fomento del empleo debe prestar especial atención a la evolución de todos estos datos. Muestra de esto es la reciente Ley 56/2003 de Empleo que justifica su aprobación sobre la base de los “cambios fundamentales habidos en el entorno social, económico, organizativo y tecnológico”. Su novedad con respecto a la anterior ley radica en el término utilizado en su artículo 25.1 “políticas Activas de Empleo”, cuyo objetivo es crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad; propósito que se opone a las dedicadas a la mera “protección pasiva por desempleo”. Es una orientación preventiva, en el sentido que reclama una posición activa del desempleado participando en la mejora de sus posibilidades de ocupación con vistas a reducir o eliminar las consecuencias negativas de la pérdida de trabajo. La expresión proviene de los textos de la UE a partir de la introducción en el TCE de las modificaciones exigidas por el título VIII del Tratado de Ámsterdam (1997) en el que se establece la coordinación de competencias de la Unión y de los Estados miembros en esta materia. La LE, en su art. 23.1 define estas políticas “como el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación ; así como las destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social”. Las Políticas de Empleo para su mayor eficacia se van a desarrollar en tres niveles de ordenación: el contenido de la Estrategia Europea, los Planes Nacionales, y el conjunto de medidas de fomento a nivel regional.

1. LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA EL EMPLEO.

Los problemas estructurales y las dificultades macroeconómicas de los años noventa pusieron de manifiesto la necesidad de una respuesta coordinada a escala europea. El «Libro Blanco de Delors» de 1993 sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo fue el primer paso hacia una verdadera cooperación a escala europea.

El Consejo Europeo de Essen identifica cinco objetivos clave que los Estados miembros se comprometen a perseguir: desarrollo de los recursos humanos a través de la formación profesional, apoyo a las inversiones productivas mediante políticas salariales moderadas, mejora de la eficacia de las instituciones del mercado laboral, identificación de nuevas fuentes de empleo a través de las iniciativas locales y promoción del acceso al mercado laboral para determinados grupos, como los jóvenes, los desempleados de larga duración y las mujeres.

Fue como consecuencia de la introducción del Título VIII en el TCE por el Tratado de Ámsterdam donde se refuerza el enfoque comunitario de manera global en materia de empleo en todos los Estados miembros; sin perder por ello la competencia que los propios estados poseen en estas políticas. La promoción de una mano de obra cualificada y de un mercado laboral más reactivo a los cambios económicos se convierte en una «cuestión de interés común». El Tratado también proporciona la base jurídica para la creación de un Comité de empleo e introduce el voto por mayoría cualificada en los ámbitos relativos al empleo, lo cual facilita la toma de decisiones. La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices que servirán de base para la elaboración de los Planes Nacionales de Acción por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de Ministros a los distintos Estados.

La coordinación de las políticas nacionales de empleo tiene como principal objetivo que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: la empleabilidad (modernizar los sistemas de educación y formación, acuerdo entre patronal e interlocutores sociales para promover la formación y adquisición de experiencia), el espíritu empresarial (reducción de costes derivados de contrataciones adicionales, desarrollar mercados de capital riesgo a fin de facilitar la financiación de PYMES, reducción de cargas fiscales), la adaptabilidad (modernización de la organización y flexibilidad en el trabajo, destinar ayudas públicas para mejorar la competencia de la población activa) y la igualdad de oportunidades (políticas que contemplen las interrupciones de la actividad laboral -permisos por cuidado de hijos o dependientes, jornadas reducidas- creación de servicios públicos que cubran esta necesidad)

La EEE asume así, entre sus objetivos, el de emprender acciones para conseguir más (efecto cuantitativo) y mejores (efecto cualitativo) empleos. El Tratado por el que se establece un Constitución para Europa (2004), pendiente de ratificación, en su art.1 establece que “la Unión Europea tomará medidas para garantizar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, en particular definiendo las orientaciones de dichas políticas”, dentro del ámbito del principio de subsidiariedad (art.127.1 TCE, art.205.1 TCUE) y el respeto al principio de proporcionalidad. Queda demostrada así la legitimidad de su intervención sin enjerir en las soberanías nacionales. No modificó lo expuesto en el Título VIII diseñado en el Tratado de Ámsterdam, en cambio este ha sufrido variaciones de estructura desde el 2003. A partir de la Estrategia de Lisboa (2000) es el inicio del cambio; fijando como objetivos a conseguir: El pleno empleo, la calidad y productividad en el trabajo, y la cohesión e inclusión social que coinciden plenamente con las Directrices generales marcadas en el segundo periodo de la EEE (2003-2006). Otro momento es la aprobación de la Agenda Social Europea adoptada por el Consejo Europeo de Niza (2000-2005). Señalaba entre sus pretensiones la creación de más y mejores puestos de trabajo (mejora de la empleabilidad, crear empresas innovadoras y en especial PYMES, refuerzo del Fondo Social Europeo, coordinación con políticas macroeconómicas...) gestión del cambio y adaptabilidad a los nuevos entornos de trabajo, acelerar la economía basada en el conocimiento (formación permanente, planes de acción sobre recursos humanos, incorporación de mujeres a puestos tecnológicos); fomento de la movilidad de trabajadores y de estudiantes.

El balance de la EEE fue positivo en el aumento de la mujer al mercado de trabajo, en el fomento de la intervención de interlocutores sociales; sin embargo persisten desafíos importantes: falta de respuestas ante el envejecimiento de mano de obra, tasas de empleo relativamente elevadas, deficiente reestructuración económica y social adaptada a la globalización creciente, insuficientes avances en la sociedad del conocimiento tecnologías e información, mala planificación de la inmigración.

La nueva estrategia va a marcar Directrices más generales ya que las anteriores perseguían un mismo fin. Definirán mejor los resultados dejando la elección del método a los distintos sujetos implicados en su consecución, determinará las acciones prioritarias y definirá los responsables en cada caso. La búsqueda de mayor crecimiento

económico que genere empleo, exige ordenar en paralelo estos dos sectores pues van unidos indisolublemente (art.126 TCE). La empleabilidad evoluciona a un concepto más amplio abarcando la vida profesional durante todo el ciclo vital de la persona, y desde la puesta en práctica del principio de subsidiariedad hay más dialogo social a nivel europeo (acuerdos relativos al teletrabajo o el estrés laboral) y nacional.

La estructura desde el año 2003 va a adquirir una nueva modificación: se fijarán tres Directrices generales de empleo, con un amplio ámbito de aplicación que van a ser desarrolladas mediante diez Directrices específicas.

Los tres objetivos generales a ser alcanzados mediante el diseño concreto de acciones en aplicación de las Directrices específicas son: el pleno empleo (alcanzar una tasa de empleo de mujeres del 60% en 2010), la mejora en la calidad y productividad del trabajo (satisfacción con la remuneración y condiciones de trabajo, salud y seguridad en el lugar de trabajo, disposiciones en materia de ordenación del tiempo de trabajo, equilibrio entre flexibilidad y seguridad) y reforzar la cohesión e inclusión social (inserción laboral de mujeres y personas con más dificultad). Esto se ha hecho extensivo a las recomendaciones; unas generales a todos los Estados (destaco la recomendación de invertir más en capital humano y aprendizaje permanente, más la garantía de una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza) y otras particulares dependiendo de la situación concreta de cada uno de ellos que se concentran en un solo anexo

Para alcanzar estos objetivos globales la Comisión propone introducir y reforzar medidas activas y preventivas dirigidas a los desempleados mediante un plan personalizado, prestando especial atención al desempleo de jóvenes y los de larga duración. El trabajar debe suponer una opción rentable, para lo que es necesario revisar los sistemas fiscales y de protección social que atraigan a las mujeres al mercado laboral y alienten a los mayores a permanecer más tiempo en la vida activa. Para promover la capacidad de adaptación a las nuevas exigencias del mercado económico y de empleo, el individuo en expectativas de acceder al empleo y los activos han de tener cada vez una mayor formación inicial, la cual seguirán mejorando y ampliando de manera permanente en concordancia con los nuevos avances científicos y tecnológicos. Diversificar las condiciones contractuales y modelos de ordenación de tiempos de trabajo son factores que contribuyen a una mayor adaptabilidad.

El fomento de la inversión en recursos humanos, tanto en lo dicho sobre formación, como en planificación óptima de efectivos de acuerdo a cargas de trabajo, supondría un mayor poder competitivo de la empresa además de una notable mejora de su productividad. Incrementar la participación de las mujeres en la enseñanza superior y la investigación; así como la evaluación sistemáticas de la incidencia de las nuevas propuestas legislativas en la igualdad o la promoción de estructuras públicas para el cuidado de niños y dependientes; son acciones encaminadas a promover la igualdad entre sexos. Estas medidas van reforzadas por las dirigidas a prevenir y eliminar las discriminaciones de personas desfavorecidas o con especial dificultad para acceder o permanecer en el mercado de trabajo. Se va a incluir en el anexo de estas nuevas propuestas ejemplos de indicadores y cuantificación de estos objetivos, que favorecerán el análisis de los logros y deficiencias detectadas en las políticas adoptadas por los Estados miembros. Los interlocutores sociales, pieza clave en el desarrollo y aplicación de las acciones comunitarias, elaborarán un informe anual sobre su contribución en la aplicación de la EEE.

Otro aspecto clave a tener en cuenta serán los apoyos financieros puestos al servicio de la Estrategia, en concreto los Fondos Sociales, valorando previamente la evolución de los mercados de empleo nacionales y regionales al llevar a cabo los programas de los Fondos Estructurales. La comisión en su afán de lograr una cohesión económica y social que disminuya las disparidades de desarrollo entre las regiones de la Unión ha creado una serie de instrumentos financieros -Fondos Estructurales y Fondos de Cohesión- destinados a cofinanciar en los Estados miembros las intervenciones regionales u horizontales orientadas a este fin.

Con la intención de mejorar la eficacia de las intervenciones se simplifica el número de objetivos prioritarios a tres: 1. la finalidad es promover el desarrollo y ajuste estructural de regiones cuyo PIB medio per cápita sea inferior al 75% de la media Europea. 2. apoyo a la reconversión económica y social de zonas que se hallan en dificultades estructurales (zonas rurales en declive, zonas deprimidas de pesca, barrios urbanos con dificultades). 3. este objetivo constituye el marco de referencia del conjunto de medidas adoptadas en virtud del nuevo título VIII sobre empleo del Tratado de Ámsterdam y de la estrategia europea para el empleo. Dentro de este último objetivo se ha llevado a cabo la iniciativa comunitaria EQUAL que está dirigida a promover nuevas

prácticas de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo. Esta iniciativa está en continua experimentación, elabora y divulga nuevos métodos de aplicación de las políticas de empleo encaminadas a lograr su propósito. Las soluciones innovadoras que hayan demostrado eficacia serán integradas en las intervenciones principales subvencionadas por los fondos.

Los Estados miembros presentarán a la Comisión sus Programas de Iniciativa Comunitaria en los que expondrán la estrategia y modalidades de aplicación que agruparán en ámbitos temáticos (incluidos dentro de los cuatro pilares de las Directrices para el empleo) que se aplicarán por asociaciones de desarrollo geográficas o sectoriales (autoridades públicas nacionales, regionales o locales, SPE, ONGs, PYMES, interlocutores sociales) beneficiarios finales de la ayuda financiera. La cooperación transnacional propiciará un valor añadido facilitando el intercambio de experiencias y buenas prácticas que van redundar en una mayor eficacia en las acciones y logros.

La innovación constante vinculada a los procesos (métodos, instrumentos, enfoques) objetivos perseguidos (nuevas cualificaciones y cuencas de empleo) o al contexto (nuevas estructuras administrativas o políticas) es otro factor que dará mayor dinamismo y efectividad a las iniciativas implementadas. Establecer un sistema de evaluación por parte de la Comisión, cuyos resultados se harán públicos, permitirá estimar las repercusiones de las iniciativas temáticas que enriquecerá además el control de las políticas en el marco de la estrategia de empleo y de los programas comunitarios establecidos en virtud de los artículos 13 (lucha contra la discriminación) y 137 (promoción de la inserción social) del Tratado. Los foros de debate a nivel de la Unión Europea facilitará el aporte de experiencias, nuevas ideas, a parte de incrementar las relaciones transnacionales.

En la última etapa se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social -PROGRES- durante el periodo 2007-2013. Su objeto es como el anterior, apoyo financiero a los objetivos de la UE, marcados en la Estrategia de Lisboa, en materia de empleo y asuntos sociales. La novedad es que, en aras de la coherencia y la eficacia, reunirá diversos programas dispersos e interrelacionados (de empleo, integración y protección social, fomento de la igualdad entre los sexos y lucha contra las

discriminaciones) en un único programa marco. Financiará actividades de análisis y aprendizaje mutuo, de sensibilización y difusión, además de ayudas a las asociaciones o instituciones participantes en el programa.

La consecución de los objetivos comunitarios en política de empleo pasa por el trabajo conjunto y complementario de la UE y de cada estado miembro, más la aportación de interlocutores sociales (negociación colectiva, procesos de dialogo social -Cumbre Social Tripartita para el crecimiento y la ocupación- e instituciones y representantes de la sociedad civil. Esta amplia participación favorecerá una mejor gobernanza. Un complemento básico serán los programas de empleo propios de los Estados en los que, después de un análisis de la situación particular, fijarán las prioridades y objetivos específicos a conseguir de acuerdo a las Directrices marcadas por la EEE. Serán precisas reformas fiscales y del sistema de pensiones que apoyen esto, así como que los servicios de aplicación de las políticas de empleo funcionen adecuadamente (SPE, servicios de formación, inspectores de trabajo, Seguridad Social).

La articulación y coordinación con las políticas medioambientales, las relativas a la formación y concretamente las económicas con las que es fundamental una programación en paralelo, son aspectos a tener en cuenta por los Estados para el éxito de la estrategia de empleo, además de la disponibilidad de apoyos financieros propios y comunitarios (FSE). La ejecución se hará desde la descentralización en el ámbito local y regional, pero sin abandonar la línea de la coordinación, manteniendo siempre vías de difusión y debate de todo lo relativo a las reformas, actuaciones, experiencias, innovaciones que se hayan emprendido en este campo. Las evaluaciones periódicas realizadas por agentes externos -a través de indicadores que miden la eficacia de la estrategia y las bases de datos sobre políticas del mercado de trabajo- de los resultados obtenidos en la aplicación de las Directrices en el ámbito nacional y desde la propia UE, representan medidas de control que contribuyen al logro de los fines marcados.

En la Decisión del Consejo de 2003 relativa a las Directrices para políticas de empleo y Recomendaciones a los Estados miembros, se puede deducir la configuración de cuatro pilares que conformarán la nueva estructura de la política de empleo comunitaria: primero, el incremento de la adaptabilidad de trabajadores y empresas, segundo, el empleo, cohesión social y sistemas de protección social; tercero, potenciar la inversión en capital humano y en formación permanente; y último, la denominada

gobernanza. Dos de ellos van a incidir de forma directa en la política de fomento activo del empleo: “*empleo, cohesión social y sistemas de protección social*” y la “*la gobernanza*” dado el carácter transversal que se le confiere. Por lo que se refiere al primero, su contenido se desarrolla en dos de las Directrices generales mencionadas antes y en la citada Decisión: “pleno empleo” y “reforzar la cohesión e inclusión sociales”.

El “pleno empleo” es el objetivo esencial de las políticas económicas y sociales. Las Directrices específicas que van a concretar su política son las destinadas a: *medidas activas y preventivas a favor de los desempleados identificando sus necesidades en etapas tempranas, proponiéndoles formación, nuevas experiencias profesionales, u otras medidas que faciliten su inserción profesional, incluido además un 25% de desempleados de larga duración para el 2010. Se concretan objetivos específicos para este mismo año; respecto a las tasas de empleo general (70%) y tasa de empleo femenino (60%) y una tasa de empleo de los trabajadores de más edad -55 a 64- del 50%. Este último colectivo junto al de mujeres y emigrantes constituyen el futuro soporte de la economía más la garantía del sistema de protección social en una Europa envejecida. *Otra Directiva específica corresponde a la creación de puestos de trabajo y espíritu empresarial prestando especial atención al sector servicios y el de investigación, simplificando también las cargas administrativas y reglamentarias de empresas, particularmente de PYMES, y fomentando la educación y formación en el ámbito de la dirección y la gestión. *Aumentar la oferta de trabajo y promover la prolongación de la vida laboral activa con el fin de que las personas de 22 años que hayan finalizado sus estudios de enseñanza secundaria superior llegue al 85%, y la participación de la población activa -25 a 64 años- en el aprendizaje permanente alcance al menos el 12´5 de promedio en la UE. Respecto a la promoción del envejecimiento activo, se mejorarán las condiciones de trabajo en particular en la salud y seguridad pues estos riesgos se incrementan con la edad, acceso a la formación continuada actualizando conocimientos y aprovechando las ventajas de las TIC; flexibilizar la organización del trabajo favoreciendo jornadas a tiempo parcial; así como suprimir las medidas de fomento de abandono prematuro y jubilaciones anticipadas.

En estos objetivos es fundamental el papel de los interlocutores sociales. *Hacer que el trabajo resulte rentable fomentando la participación de grupos desfavorecidos en el

mercado laboral revisando y reformando los sistemas fiscales y de prestaciones suprimiendo incentivos a la inactividad, sobretodo en el caso de mujeres. Se reducirán, hasta 2010, los tipos marginales de imposición y la presión fiscal que pesa sobre trabajadoras con salarios más bajos.

En lo que se refiere a la “cohesión social” diferenciamos la existencia de cuatro líneas de actuación para cumplir con este objetivo: *la creación de empleo de calidad, lo que supondría reformas de las modalidades contractuales regulando los niveles retributivos a unos mínimos decentes, que reducirían el número de trabajadores pobres. *Lucha contra la discriminación que contempla una doble vertiente: la lucha contra las desigualdades entre sexos, con especial atención a un objetivo, ya anteriormente desarrollado, de incremento de la conciliación de vida profesional y laboral. Su novedad es que tiene un tratamiento de transversalidad pues está incluido en cada uno de los grandes pilares de la política comunitaria; pero sin marcar medidas concretas para alcanzar su cumplimiento, aspecto que hace bastante imprecisa su aplicabilidad. Una de estas medidas sería las incluidas en el Consejo Europeo de Barcelona sobre la prestación de servicios públicos de cuidado de niños; al 90% de los comprendidos entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los niños de menos de tres años. En el caso concreto de España, el Consejo efectúa unas recomendaciones para que aumente incentivos para conseguir estos propósitos. La otra vertiente se centra en los colectivos en desventaja; discapacitados, inmigrantes, con escasa cualificación o minorías étnicas.

La Recomendación que se le hace a España se dirige prioritariamente a discapacitados e inmigrantes, además de ampliarlo a otros colectivos cuales son los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, concretando una tasa de abandono no superior al 10% en el 2010; y parados de larga duración.

*La reducción de las disparidades regionales en materia de empleo incide en la incentivación de las inversiones del sector privado en regiones menos favorecidas y la potenciación de los Fondos Estructurales, de Cohesión y del Banco Europeo de Inversiones para cumplir esta finalidad. Promover la movilidad de las personas que trabajan y desempleadas dentro de cada uno de los territorios, es otra propuesta más a este objetivo. España deberá potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales, según la Recomendación efectuadas desde la UE.

Los “sistemas de protección social” adquieren relevancia en las políticas de empleo, interviniendo en ellas mediante tres líneas de actuación: *reformando los regímenes de jubilación anticipada como instrumento para prolongar la vida activa. En el Consejo de Barcelona se propusieron tres tipos de medidas: reducir los incentivos individuales a la jubilación anticipada, reducción de mecanismos de jubilación anticipada en las empresas y configurar fórmulas de jubilación flexible y gradual. *Hacer más atractivo el trabajo imponiendo unos niveles de protección adecuados, prestaciones vinculadas al desempeño de un empleo. *establecer incentivos a las empresas y sanciones como medio para erradicar el trabajo no declarado.

Conseguir una mejor “gobernanza” es hablar de principios de transparencia y mayor responsabilidad de todos los participantes en la elaboración y aplicación de las políticas de fomento del empleo. Actuará de forma transversal, en todos los niveles; aplicación, control y seguimiento de la estrategia de empleo, incluido lo relativo a las medidas de fomento de empleo

2. POLÍTICA NACIONAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

Se caracteriza por su naturaleza multidimensional y estar inmersa en un contexto político complejo donde convergen competencias políticas y normativas de distintas instancias. Esto explica la variedad de medidas de empleo y disposiciones que resultan de la aplicación de las políticas propias nacionales, las orientaciones y directrices comunitarias. De aquí surgen cada año los Planes Nacionales de Acción para el empleo más un importante número de normas con las que se persigue la ejecución material de su contenido. Desde el comienzo de la EEE, el mercado de trabajo español ha experimentado incrementos significativos, sin embargo se mantiene aún a una notable distancia de los objetivos europeos propuestos para el 2010. Por tanto, se hace necesario actuar de forma más decidida y ambiciosa con la colaboración de todos los sujetos que tienen atribuidas competencias específicas en la materia, especialmente las administraciones públicas y los agentes sociales.

En esta línea se sitúa la Ley 56/2003 que además de reiterar en su artículo 40, el deber impuesto por la CE a los poderes públicos; define la política de empleo como el conjunto de decisiones del Estado y de las Comunidades Autónomas, orientadas a promocionar todas aquellas actuaciones capaces de incrementar los niveles de empleo

para lo cual se dispone la adopción de programas y medidas que incentiven la contratación de trabajadores y la actividad económica y empresarial. Por tanto, las políticas denominadas de fomento del empleo, se desenvuelven en tres ámbitos fundamentales:

Ayudas dirigidas específicamente a la creación o conservación del puesto de trabajo que se extienden a cualquier tipo de empresa. Fomentar la actividad empresarial, en concreto las que se caracterizan por la creación de empleo; ya sea autoempleo, empresas de sociedades cooperativas, entidades señaladas por ser medios de creación y mantenimiento de un mayor porcentaje de puestos de trabajo (PYMEs).

Promover la creación de actividad que genere empleo, actuaciones realizadas por cualquier sujeto o entidad que tenga ese resultado final. Cumpliendo con la segunda directriz comunitaria que insta a los Estados a promover “la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa y la capacidad de inversión en un entorno empresarial favorable” en el PNAE se introducen medidas de simplificación administrativa y de apoyo financiero a las pequeñas y medianas empresas, asesoramiento a los emprendedores y con la misma finalidad se aprueba la Ley sobre Sociedad Limitada Nueva Empresa (2003) como forma de organización de la actividad productiva para la que se dispone un marco jurídico simplificado y adaptado a las necesidades de las PYMEs.

Continuando con esto, se dispone también de medidas de fomento del autoempleo, a través de reordenación de sistemas de capitalización de las prestaciones por desempleo, como por la aplicación de mejoras en la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos y los costes sociales aparejados a su integración en el RETA. Como fomento de autoempleo incluimos la constitución de empresas de economía social. La promoción del espíritu empresarial que cree puestos de trabajo, exige especial atención al potencial que ofrecen las nuevas empresas, el sector servicios y el de la investigación y desarrollo (directriz 2ª); para lo que el PNAE 2004 plantea la necesidad de aumentar la inversión en innovación, tecnología e investigación como fórmula para mejorar el tejido productivo y crear empleos de calidad; así como de promocionar el sector servicios y el desarrollo de la sociedad de la información que presentan una mayor capacidad para crear empleo. Es esencial, a parte de las debidas formulaciones, establecer medidas concretas y eficaces para su ejecución.

Promover el empleo estable en detrimento de las contrataciones temporales es una característica del fomento del empleo; por eso en los planes nacionales de empleo se continúa insistiendo en su necesidad, y constituye una prioridad básica en la actuación de poderes públicos e interlocutores sociales. Esto anterior se refleja en el art. 25.1 d, de la LE, como uno de los objetivos de las políticas activas; la creación y el fomento del empleo, “especialmente el estable y de calidad”, referido tanto a la contratación a jornada completa como a tiempo parcial. Esta última modalidad se presenta además de cómo alternativa estable como una forma de prestación de servicios capaz de adaptarse a las necesidades empresariales y de atender a las circunstancias o intereses particulares de los ciudadanos. Junto a la búsqueda de empleo estable, el fomentar el empleo de calidad en otro objetivo que persiguen tanto por la normativa comunitaria como la LE y los Planes Nacionales. Este concepto se relaciona con la mejora de la formación de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la mejora de las condiciones laborales y la protección social y de forma redundante con los contratos indefinidos.

Es necesario destacar que la calidad en el empleo favorece el incremento de la productividad empresarial (más bienes y servicios, aumento de la competitividad) y, con ésta, el crecimiento de la economía española. También permite hacer más atractivo el trabajo y por ende, promueve la demanda de ocupación y permanencia en los empleos, objetivo de la directriz 8ª.

El fomento del empleo femenino coexiste como objetivo prioritario en el ámbito europeo y nacional. Desde 1997 se han incrementado los niveles de empleo en general, incluso más el femenino; sin embargo, sigue existiendo una diferencia importante entre unos y otros. Por esta razón el PNAE 2004 presenta como prioridad de la política nacional la reducción de la distancia existente en la situación laboral de mujeres y varones, relevancia conferida por la directiva comunitaria específica 6ª que insta a los Estados miembros a promover la participación de la mujer en el mercado laboral, con vistas a reducir para el 2010, las disparidades en las tasas de empleo, desempleo y remuneración entre sexos, erigiendo el principio de igualdad y no discriminación por esta causa, como principio transversal en el conjunto de la estrategia europea de empleo. Como medidas generales se deben adoptar o proseguir aquellas actuaciones que promueven la formación y experiencia profesional de las mujeres y, con esto, su

empleabilidad, así como las que favorecen la búsqueda activa de empleo y su inserción profesional. Desde la política social eliminar las diferencias injustificadas en el disfrute de las condiciones laborales, sobre todo en remuneración y valoración de clasificaciones profesionales.

Se disponen medidas de fomento a favor de aquellos empleadores que concluyan un contrato de trabajo con mujeres en general y con aquellas que se encuentren en determinadas circunstancias (tras ejercicio del derecho a la maternidad o acogimiento, después de un periodo de inactividad de cinco años que previamente han estado dadas de alta en el régimen de Seguridad social, víctimas de violencia de género), aplicando cuantías y duración de las bonificaciones diversas de acuerdo a estas particularidades (Ley 43/2006 mejora del crecimiento y el empleo). Además se han puesto en práctica diversos planes de actuación con el objetivo común de promover la actividad empresarial emprendida por mujeres.

Las posibilidades de acceso y mantenimiento en el trabajo de un grupo importante de mujeres depende, de acuerdo a los roles convencionales, de la organización de su tiempo y satisfacción de sus responsabilidades familiares; motivo por el cual lo anterior ha de compaginarse con programas adecuados de apoyo, no solo a la maternidad y al cuidado de la infancia, sino que fomenten la colaboración efectiva de los varones con la mujer en estos asuntos. Por ello en el PNAE 2004 se menciona la necesaria profundización en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar a través de la prestación de servicios públicos que sustituyan estas necesidades. Se plantean también otras actuaciones tales como la modernización de la legislación española, promoción de la igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva, y una actuación más activa de los inspectores de trabajo en la lucha contra las discriminaciones directa e indirectas, y el acoso sexual y psicológico.

El fomento del empleo de determinados grupos de trabajadores que se encuentran en especiales dificultades de inserción laboral (discapacitados, parados de larga duración inscritos en la oficina de empleo al menos seis meses, jóvenes de 16 a 30 años, mayores de 45 años) es otro objetivo constante de la política nacional de empleo, que recoge la Ley 56/2003 en cuyo artículo 26 establece la obligación del gobierno y CC.AA de elaborar programas específicos destinados a este fin, así como, en el ámbito comunitario la directriz 7ª dispone el deber de los Estados a promover su integración en

el mercado laboral y combatir la discriminación de que son objeto. A estos grupos ya señalados se añaden los desempleados en situación de exclusión social (descritos en el artic.2 de la Ley 44/2007 “regulación del régimen de las empresas de inserción”) y las personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica. Otro de los colectivos sobre los que inciden las medidas de permanencia en el mercado de trabajo, son los trabajadores después de cumplir los 60 años, potenciando su opción personal de continuar en la vida laboral activa, mediante la mejora de los niveles de protección social, flexibilizando los tiempos de trabajo, incrementando la prevención de riesgos laborales...etc.

Los cambios del “entorno político e institucional” y en el mercado de trabajo (perdidas de empleo, desempleo de larga duración, alta temporalidad) desde la LBE de 1980, aconsejaban una renovación de la normativa sobre el empleo. La existencia de un único servicio público de empleo que actuaba en régimen de monopolio y la escasa implantación de políticas activas acentuaba el panorama anterior y los desequilibrios territoriales. En esta exposición de motivos de la Ley 53/2003 se menciona además “planteamientos más descentralizados con trasferencias de funciones y servicios para la ejecución de políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas” y la necesidad de asegurar “la cooperación y coordinación entre las Administraciones implicadas” teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40, 41 de la constitución: la política de empleo es el “conjunto de decisiones adoptadas por el estado y las comunidades autónomas” que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo y la calidad en el empleo. Esto anterior se complementa con la protección del desempleo y se articula en torno a itinerarios de atención personalizada a los demandantes de empleo, en función de sus características y requerimientos personales y profesionales. Se desarrollaran dentro de las orientaciones de las políticas económicas y en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

El eje central de la reforma legislativa lo constituye el Sistema Nacional de Empleo, que agrupa “todo el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias par promover y desarrollar la política de empleo” (art.5) que está integrado por el SPE y los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.

La participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el SPE, se consagra en la vigente LE, mediante su inclusión como miembros de pleno derecho en su organización en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, “órgano consultivo de participación institucional en materia de política de empleo”. Prevé además su integración “de forma tripartita y paritaria” en los órganos que integren la estructura del Servicio Público de Empleo Estatal (art.12).

Esta Ley considera como una de las “mayores garantías de cohesión y éxito” la participación de las organizaciones empresariales y sindicales tanto en el SNE (entre cuyas funciones se encuentra la aplicación de la EEE a través de los PNAE (art.9.1), como en el SPEE (entre sus competencias reza la elaboración y elevación al Ministerio de Trabajo de propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo (art.13), y la colaboración con las Comunidades Autónomas en la elaboración del Plan Nacional de Acción para el empleo y del Programa anual de trabajo del SNE). Establece, en este mismo art.13.d, que “las organizaciones sindicales y empresariales más representativas participarán en la elaboración de dicho Plan Nacional y recibirán información periódica sobre su desarrollo y evaluación”.

El nuevo panorama existente en el diálogo social, ha cambiado a partir de la Estrategia Europea para el empleo (1997), por su insistencia en la importancia de que los interlocutores sociales contribuyan al sostenimiento y aplicación de las políticas de empleo, cuyo máximo exponente es el método abierto de coordinación propuesto por Bruselas. De hecho los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) a partir de 2002, se han presentado como la contribución de los sindicatos a la EEE, quedando integrados como anexo en el PNAE anual. Resaltar que las materias objeto de negociación se centran en: salario, seguridad y salud laboral y empleo; pero este último desde la contribución a su mantenimiento más que a su creación, al ser este un tema complejo que depende de la decisión de los empresarios. Se puede influir en la negociación para crear un clima favorable a la generación de puestos de trabajo amparando la gestión flexible de la empresa, fomentando la formación de trabajadores u otras iniciativas, pero difícilmente se puede exigir más.

En la Declaración para el Dialogo Social 2004 dice textualmente: “favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social”. El aumento del empleo no aparece pues como un objetivo declarado, sino a abordar mediante el diálogo. Se

considera además que para este logro, se deben abordar otras políticas públicas que favorecerán el “crecimiento estable y sostenido” de la economía española: educación y formación, infraestructuras e inversión pública, I+D+I, política industrial y de medio ambiente; que indirecta o directamente contribuirán a la creación de empleos

Vemos como se está apostando en la concertación social, entre otras cosas, por el reforzamiento de la dimensión institucional de las relaciones laborales; reexaminando las competencias de la Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos o de la Inspección de Trabajo y reforzando la función institucional de los interlocutores sociales para lo que “se propone revisar los instrumentos de participación institucional mediante las reformas adecuadas que sean razonables, objetivas y proporcionadas” . Esperemos a comprobar su materialización y la actitud y sensibilización de los sindicatos en la negociación colectiva a la problemática del fomento del empleo; pues como sabemos hasta ahora se han centrado mayoritariamente en la regulación de la condiciones de trabajo.

Según refleja la “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 2003” se aprecia una tendencia moderada al alza en cuanto al número de convenios que incluyen previsiones sobre el empleo, tanto supraempresariales como de empresa. El problema es que la introducción de estas cláusulas en dichos convenios adolece de una escasa sistematización. Respecto a la calidad del empleo se centran más en su estabilidad. Dentro del ámbito sanitario, y específicamente en el grupo profesional de Enfermería, no se ha hecho efectivo ninguno de estos objetivos, ni en lo que se refiere al fomento activo del empleo, ni a su estabilidad ni a su calidad del trabajo, ni a la mejora de sus condiciones laborales. Esto puede ser causa de que en las negociaciones a nivel estatal, las normas que rigen de participación sindical solamente da cabida a los sindicatos más representativos a nivel nacional, y por desgracia estos sindicatos no están sensibilizados con las problemática laboral de este colectivo, ¿me pregunto si continuaran con la postura de sus antecesores en no valorar la aportación de un colectivo de mujeres a la mejora del sistema económico, social y sanitario?

Diversas organizaciones de la hoy denominada “sociedad civil” (organización de consumidores, del sector de la Economía Social, del sector agrario), constituidas al amparo del art.22 de la CE, reclamaron su inclusión en los órganos de representación institucional creados al amparo de la LE. La UE propugna la implantación de un nuevo

método abierto de coordinación, que suscite la participación activa en la elaboración de las políticas de empleo, incluido el fomento de empleo además de; a las Administraciones territoriales e interlocutores sociales a la propia sociedad civil (planteamiento en el que ha profundizado el Libro Blanco de la Gobernanza Europea). Asistimos así a un nuevo tipo de diálogo, el diálogo civil, con la implicación de los ciudadanos en la génesis y puesta en práctica de las políticas comunitarias y nacionales de empleo, constituyendo así un complemento necesario al diálogo social. La LE, no prevé cauces específicos para este diálogo, ni recoge los planteamientos expuestos propugnados por Bruselas.

3. INTERVENCION DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS EN EL FOMENTO DEL EMPLEO

La LE plantea un diseño institucional en el que la coordinación y cooperación administrativa en esta materia, se pretende canalizar fundamentalmente a través de los dos órganos que integran el SNE:

Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales: instrumento de coordinación y cooperación “especialmente en la elaboración de los Planes nacionales”. De marcado carácter político que no contempla la presencia de agentes sociales.

Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: “órgano consultivo de participación institucional”. Las Administraciones Autonómicas tienen un peso similar a las estatales, junto a interlocutores sociales. Entre sus funciones destaca la “consulta e informe del Plan Nacional de Acción para el Empleo”

En el análisis global de las competencias de estos órganos, junto al papel a desempeñar por el SPEE (organismo autónomo del Estado, en el que no hay presencia autonómica), plantea importantes dudas sobre la influencia de las CC.AA en la elaboración de los PNAE como sobre la propia coordinación de las políticas de empleo. El CES puso de manifiesto sus temores, sobre el escollo que suponía para la nueva ley el avanzado estado que registraba el proceso de transferencias de gestión de las políticas activas de empleo a las comunidades autónomas.

Una de la incógnitas que se plantea es que no garantiza su participación en la elaboración de los PNAE desde el principio, tampoco como va a ser esa colaboración si

el ámbito adecuado para ello va a ser la CSAL, ni en como va a producirse la articulación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones económicas por desempleo de competencia exclusiva estatal. En base a esto el PNAE de 2004 prevé entre otras medidas, además de la puesta en marcha de SNE, la reorganización del SPEE para ajustarlo a la nueva situación normativa, buscando entre otras cosas la redefinición de los mecanismos de cooperación con las Administraciones Autonómicas.

IX- ENFERMERÍA: MODELO DE GRUPO PROFESIONAL FEMINIZADO Y DE GRUPO SOCIAL DISCRIMINADO POR RAZÓN DE GÉNERO

Haremos una descripción del momento laboral y profesional actual en que se encuentra la enfermería. Pondré de relieve, la indigna situación laboral que está soportando este colectivo, desde el presunto fraude en el sistema de selección y provisión en las contrataciones de personal temporal, pasando por las pésimas condiciones de trabajo que se ven obligadas a soportar tanto el personal eventual como las titulares, además de los muchos obstáculos interpuestos a su promoción profesional; tanto en las posibilidades de aumentar su nivel de cualificación y autonomía, como el acceder a un puesto de categoría superior o puestos de decisión dentro de la empresa. Los métodos de selección tanto en régimen temporal como de personal fijo, están regulados en la legislación que afecta de forma general al empleado público (Estatuto Básico del empleado público) como en los específicos que se dirigen concretamente al personal sanitario (Estatuto Marco, Ley 55/2003). En ambos textos normativos, se determina que se regirán por el sistema de igualdad, méritos y capacidad; sin embargo al momento de su aplicación real, es cuando surge una desigualdad de trato entre las aspirantes por razón de sexo, ya que se potencia de forma solapada los roles de mujer; por eso se prima a las enfermeras sumisas, que acatan condiciones de trabajo inaceptables, a condición de mantener su empleo con renovaciones de contratos que no son transparentes ni cumplen la reglamentación exigida, se formalizan de manera soterrada, sin declararlos en las mesas de contratación públicas. Utilizan mensajes encubiertos de represalia, en el supuesto caso de que alguna exigiera sus derechos, con la dificultad a la hora de renovación o acceder a un nuevo contrato. La mayoría de los contratos temporales son por “exceso o acumulación de tareas”, modalidad que les

permite a los gestores moviéndose continuamente de servicio sin justificaciones previas. Utilizan a la enfermera de “comodín” exigiéndole polivalencia profesional con la mezquina pretensión de suplir la enorme deficiencia de enfermeras que padece el sistema, excepcionalmente en Atención Especializada. Esta penosa situación favorece que se acrecienten extraordinariamente, los riesgos para la salud de las profesionales incrementando la producción de accidentes laborales, añadido esto, al aumento en las probabilidades de errores clínicos dañinos tanto para el usuario del sistema como para las profesionales. Reduce de manera notable, la calidad de la prestación sanitaria, minando la salud psíquica y física de las enfermeras al sobrecargarlas con un trabajo excesivo. Si ponemos de relieve, la exagerada responsabilidad y la moral basada en la “ética del cuidado” que caracteriza a estas profesionales, constato que van a procurar cumplir con la realización de su actividad asistencial, aunque para ello deban trabajar en condiciones de estrés prácticamente continuo. Estas prácticas abusivas, de menosprecio evidente a la calidad del trabajo de enfermería es manifestación de una discriminación solapada relacionada con el género de las profesionales y los prejuicios arraigados que permanecen en este sector sobre su valor y capacidad.

Desde un tiempo hacia acá, se ha incrementado el contrato a tiempo parcial obligado, como suplencia de los voluntarios. Esta circunstancia exige a las jóvenes enfermeras que comienzan su vida laboral, a complementar la precariedad de este empleo con otro en el ámbito privado. El consiguiente desorden en la organización de su vida personal y laboral; además de desgaste físico y psíquico repercutirá negativamente en su rendimiento óptimo.

Teniendo en cuenta que desde la Comunidad Europea se coordinan las políticas de empleo de los Estados miembros, a los que corresponde la aplicación de sus directrices y que una de sus prioridades es la mejora en las cualificaciones y capacitación de los trabajadores en una sociedad y economía del conocimiento; no se comprende como las Enfermeras han visto desde siempre obstaculizado este derecho a su promoción profesional. No son necesarios análisis exhaustivos de la necesidad de especialización de la Enfermería, solo utilizando la propia lógica y el principio de racionalidad, se comprende lo esencial de esta medida; ya que se trabaja con enfermedades y tecnologías complejas y muy diversas, las cuales es imposible abarcar de una manera global. Precisamente en base a estos argumentos se desarrollaron las especialidades en la profesión sanitaria paralela a la de enfermería, medicina. Los usuarios deben desterrar de sus convicciones tradicionales, que la Enfermera continua siendo una mera

profesional subordinada a las órdenes del médico. Su preparación científica y técnica la capacita y la obliga a discernir y descubrir los problemas de salud y complicaciones de todo tipo que puedan surgir; así como el conocimiento de los tratamientos, y cuidados a prestar además de estar atenta a las posibles reacciones adversas. Desempeña un trabajo autónomo, muestra de ello es la exigencia de responsabilidades a nivel civil o penal en casos de omisión, negligencia o delitos por faltas leves o graves. La Enfermera realiza una vigilancia continuada del paciente, de todos los aspectos relacionados con su enfermedad y ha de permanecer muy atenta para descubrir posibles errores cometidos por otros profesionales, y no repetirlos, pues el sistema judicial no va a contemplar que había una prescripción previa eximiéndola de responsabilidades; ya que considera que sus conocimientos la capacitan y la hacen directamente responsable del fallo por no detectarlo y corregirlo.

Haciendo un análisis de supuestos de hecho comparables quisiera constatar la desigualdad en el trato y oportunidades que históricamente ha soportado esta profesión feminizada con respecto a su equivalente, la medicina, masculinizada hasta hace pocos años en que se han introducido mujeres. El supuesto de comparación radica en que son las dos profesiones que realmente han de definirse como sanitarias ya que los contenidos de sus planes de estudio, sus funciones, sus actividades y su práctica asistencial están íntimamente relacionadas; son complementarias la una de la otra. La una ha progresado adecuadamente, y la otra ha estado suspensa siempre. En base a esto, la discriminación vertical es un hecho para la enfermería, existe un “techo de cristal” invisible que esta obstaculizando el incremento de la cualificación enfermera. Diría además que por parte de las instituciones públicas, se está cometiendo una discriminación indirecta grupal, al omitir su obligación de desarrollar las especialidades de enfermería, sin que puedan alegar ninguna justificación objetiva y causando así, un efecto desfavorable a este colectivo mayoritario de mujeres y de rebote a todos los usuarios del SNS. La única explicación a esta falta de diligencia e interés, radica en prejuicios sociales e infravaloración hacia este colectivo por su género; tanto en lo referente a su trabajo, como a su actitud reivindicativa, la cual no les causa preocupación por reducirse al puro “pataleo”. Añadido a esto, destaco la influencia mediática negativa, que ejercen grupos sociales de poder en la toma de decisiones políticas y administrativas por parte de las instituciones públicas, que obstaculizan considerablemente los avances de esta profesión.

Entremos ahora a las condiciones laborales dentro de la empresa. Definimos como condiciones de trabajo a las características específicas que rodean la realización de actividades y tareas referidas a tres aspectos fundamentales: condiciones medioambientales, condiciones físicas en las que se ejecuta el trabajo y las condiciones organizativas de la empresa.

Nos centraremos en estas últimas, aunque las primeras también tienen un efecto negativo sobre estas profesionales pero no las trataré ahora.

La empresa pública sanitaria sigue conservando un modelo paternalista, jerárquico tradicional, siguiendo una organización lineal, con varios jefecillos que ocupan puestos de libre designación de confianza; pero es el que se encuentra en la pirámide el que toma las decisiones finales. Por otro lado no podemos olvidar el poder “fáctico” ejercido por los elementos privilegiados del sistema, que solapadamente dirigen y controlan muchos aspectos de esta organización.

En lo que se refiere a las horas de trabajo diarias, jornada laboral anual, distribución de la jornada en turnos, descansos, permisos, excedencias, está recogido en la reglamentación básica del personal sanitario (Estatuto Marco a través de la Ley 55/2003) desarrollado en nuestra comunidad autónoma mediante el Estatuto jurídico del personal estatutario del Sacyl Ley 7/2007, y en los convenios o acuerdos celebrados con los agentes sociales; (en Castilla-León, el Decreto 61/2005 sobre jornada laboral que según se expresa en el texto su fin viene a ser “para protección de la seguridad y salud del personal de las instituciones sanitarias”.

Aunque todos estos aspectos de las relaciones laborales están contemplados en normas jurídicas, la organización interna de la empresa las ignora y las vulnera sin escrúpulos, de manera más explícita en el grupo de enfermeras. Así pues, exige a las trabajadoras con frecuencia alegando “necesidades del servicio” prolongar y alterar su jornada laboral (doblajes de jornada, trabajo en días de descanso), además de cambios reiterados en las programaciones de sus carteleras. Estas prácticas dirigidas prioritariamente a este colectivo, tienen como resultado efectos adversos, no solo para la conciliación personal y laboral; sino que acarrea riesgos para su salud física y psíquica. Utilizan para conseguir sus propósitos, las amenazas sutiles (retiradas de comisiones de servicio, movilidades forzosas, no conceder permisos por formación o permisos sin sueldo) y el chantaje emocional (creándoles sentimiento de culpa si se niegan a cumplir estas “órdenes abusivas”, al acusarlas de perjudicar alguna compañera o de sobrecargar el trabajo en la plantilla). Es evidente que estos supuestos de hecho son directamente

perjudiciales para este colectivo de enfermeras, por eso representan una clara discriminación indirecta motivada de forma intencionada o no por el género femenino de las profesionales; ya que no existen justificaciones que respondan ni a la eficiencia, ni a la idoneidad ni a una objetividad medianamente razonable. El factor favorecedor de estas medidas arbitrarias se fundamenta en los estereotipos sociales que impregnan esta institución sanitaria. Consideran a este grupo social de mujeres inferiores, débiles, con gran espíritu de sacrificio y grandes dotes de sumisión; por tanto vulnerables para adoptar prácticas arbitrarias en la gestión de su trabajo.

La organización Internacional del Trabajo define Acoso laboral o mobbing “como un comportamiento ofensivo mediante intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes; con la intención de minar la moral de una persona o de un grupo de empleados”. La LOI dice en su art. 7 que constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona (o de un grupo), con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo. La ley de igualdad los considera (acoso sexual y por razón de sexo) como formas de discriminación.

No podemos olvidar el acoso laboral que soportan estas profesionales tanto por sus superiores jerárquicos de derecho como “por los de facto”. El profesor Iñaki Piñuel, director del “Estudio Cisneros III” promovido por el Sindicato de Enfermería (SATSE), confirma que este sector está muy castigado por comportamientos de mobbing, por factores como el peso específico que tienen las mujeres en esta profesión y por el ninguneo y supeditación de que han sido objeto desde siempre. Resaltar su actitud pasiva, no confrontativa y menos aún reivindicativa: características ajustadas a un rol de dependencia, de dominación tanto en el ámbito privado como laboral, que tradicionalmente se les ha asignado de acuerdo a su género. Esta actitud, tan arraigada en la mente de las enfermeras, de la sociedad y de la organización sanitaria-pública y privada-las hace extremadamente vulnerables a la discriminación de género; en base a supuestos de hecho con resultados desfavorables para el colectivo o a través del acoso psicológico. Las acciones más habitualmente usadas son: el ninguneo, la reiterada infravaloración de su trabajo, desacreditar su trabajo y su integridad moral (se las acusa de solicitar bajas laborales sin justificación razonable), no prestar el interés debido en la información, formación y protección de riesgos laborales. Estas acciones injustas se pueden agravar en circunstancias concretas, cuando dentro de la empresa nos topamos con individuos sin escrúpulos o “jefecillos” que son auténticos psicópatas

organizacionales. El otro tipo se refiere al hecho de la hostilidad manifestada (intencionada a veces e inconsciente otras), por parte del grupo profesional privilegiado o supervalorado, hacia una enfermería con autonomía, con iniciativas con capacidades y aptitudes en el trabajo que no muestra la sumisión acostumbrada. Desarrollarán dos tipos de acciones, acciones específicas en el entorno laboral: Intentará desprestigiarlas como profesionales o sobrecargarlas de trabajo, controlar su trabajo buscando fallos o mediante difamaciones su movilidad del servicio, para así demostrar una superioridad que solo se fundamenta, en la costumbre arraigada de la supeditación que estas profesionales han mantenido con su estamento. La otras son de ámbito superior, a nivel político e institucional: Estorbando al desarrollo y promoción profesional de la enfermería, impidiendo el pleno reconocimiento de competencias y funciones acordes a la cualificación enfermera, falta de equidad y veracidad en la valoración del trabajo enfermero. Aunque se producen con frecuencia actos individuales de acoso; su principal característica es que nos estamos refiriendo a una discriminación grupal, por tanto generalizada, que adquiere en carácter impersonal tanto de culpables como de víctimas. Es una actitud de obrar, tan habitual y natural hacia este colectivo que ni el hostigador ni las víctimas lo identifican como acoso por razón de sexo; por lo que el secreto en las actuaciones no es necesario y los testigos mudos, no son tales, simplemente adolecen de ignorancia.

Es este caso de discriminación social, el sujeto se halla en situación de discriminación precisamente por razón de su pertenencia a este colectivo y el tratamiento peyorativo que recibe, se extiende a todos los integrantes del mismo y, además a todos los aspectos de su vida social. De esta forma la marginación tiende a perpetuarse.

El art,119 del TCEE es el primero que hace mención a “la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo”. La realidad social manifiesta que son las mujeres las que obtienen salarios más bajos.

Desde la teoría general del principio de igualdad y no discriminación, señalamos dos elementos básicos que constituyen estos dos principios: la Relatividad de ambos conceptos y la valoración o relación de supuestos que suponen.

La relación que guardan ambos conceptos supone la obligación de ofrecer un marco histórico, institucional y material bajo los que se interpreten y se entiendan. En este caso se relaciona la discriminación sexual del grupo femenino en el ámbito laboral y la igualdad de retribución.

Desde la valoración o juicio de valor, surge la teoría de las relevancias biológicas entre los sexos que establece los criterios bajo los que se realiza la comparación entre personas y la valoración de si han sido tratadas igual o diferente (excepción a la diferenciación en casos de derogación legal al principio de igualdad: art 2.2,2.3,y 2.4 de la Directiva 76/2007/CEE.)

El derecho comunitario considera que son dos conceptos equivalentes. El derecho a la igualdad incluye dos nociones complementarias: el principio de no discriminación (aspecto negativo de la igualdad) que prohíbe diferencias sobre la base de causas irrelevantes, arbitrarias y no razonables, y el principio de protección en base al desarrollo de medidas especiales dirigidas a adquirir una igualdad real o positiva.

Sin embargo el principio de igualdad formal, no considera las diferencias, se iguala a todos los individuos. El principio de no discriminación pone de relieve, que existen grupos sociales diferenciados y algunos están en situación de desventaja respecto a otros y prohíbe por este motivo utilizar ciertas características que los clasifican, como elementos diferenciadores. Por tanto el primero ha de ser regulados y aplicados por los poderes públicos, en cambio el segundo afecta a las relaciones entre privados que están obligados a la prohibición de no diferenciar tratamientos por razón de sexo.

La Directiva 75/ 117/CEE introduce el concepto, "trabajo de igual valor" posteriormente reconocido por el tratado de Ámsterdam en su art. 141 que modifica el art.119 del TCEE que será utilizado más por el TJCE al pertenecer la directiva a la categoría del derecho derivado.

El sistema retributivo reglado en las normas antes mencionadas para el personal sanitario se estructura en retribuciones básicas y complementarias. Las primeras se fijan en la ley de Presupuestos Generales del Estado y corresponden al sueldo base y a los trienios. La distribución es equitativa de acuerdo a los grupos profesionales y su antigüedad. Las segundas se establecen por las correspondientes leyes de cada Administración Pública y Comunidad Autónoma, atendiendo entre otros, a los siguientes factores:

- a) Progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera profesional.
- b) Especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto del puesto de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo (peligrosidad o penosidad). El concepto por el que se retribuye se denomina Complemento Específico.

- c) Complemento de “Productividad”: Compensa el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del persona a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

Son estos dos últimos los que marcan la discriminación del colectivo de Enfermeras, ya que la valoración retributiva que se hace de su trabajo es ridícula e injusta. Si analizamos detenidamente los criterios del punto b. excepto en la “dificulta técnica” en el resto si aplicásemos un baremo lo superarían con creces, las enfermeras. Sin embargo el realmente valorado objetivamente es el grupo profesional predominante y sin respetar el principio de proporcionalidad ni el de racionalidad.

Respecto a la Productividad, se repite la misma discriminación indirecta e infravaloración grupal. En la planificación de los objetivos y actividades a cumplir por los profesionales sanitarios, supedita totalmente el trabajo de enfermería al médico. La propia Administración sanitaria las ningunea; les adjudica un rol de meras colaboradoras, sin autonomía ni capacidad para el cumplimiento de sus objetivos específicos acordes con sus funciones y competencias. Todo el trabajo que realizan estas profesionales se oculta, se invisibiliza. Así de esta manera en las evaluaciones finales y estadísticas de la Administración sanitaria no tienen peso específico alguno, ya que su rendimiento real no se contabiliza, no se tiene en consideración en base a la persistencia de prejuicios históricos y estereotipos sociales que valoran negativamente la naturaleza femenina y esta idea incoherente la trasladan a su trabajo y profesionalidad.

Ya hemos hablado de la Directiva 76/207/CEE, que en ella se produce una expansión del principio de igualdad restringido en lo anterior solo al aspecto económico, ahora adquiere una dimensión social (en su párrafo introductorio “se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra”). Regula la igualdad de trato en las condiciones generales de trabajo, no solo las retributivas. La excepción al principio de igualdad de trato; recogida en el apartado 4 del art. 2 (“la presente directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 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 art.1”) es la que legitima la adopción de medidas tendentes a la igualdad de oportunidades, y la que incluye de forma no expresa los conceptos de igualdad material, principio de igualdad de

oportunidades y no discriminación social. No se refiere el legislador a medidas de fomento de igualdad, aceptadas y legitimadas (educación no sexista, flexibilidad horaria en el trabajo); sino a medidas de trato desigual, que tienden a una situación de igualdad de oportunidades de grupos en desventaja social (incentivos económicos en la contratación de mujeres o formación profesional y reciclaje de mujeres de baja cualificación). El principio de Igualdad de oportunidades entre los sexos se define como la “ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social”. Las diferencias deben ser personales, ligadas a factores como la capacidad y el mérito, y no a valoraciones negativas de las condiciones naturales de índole sexista. El objetivo de este principio es mejorar la situación de las mujeres en la sociedad, superando los obstáculos fácticos que les impiden disponer de las mismas oportunidades laborales que los hombres.

La Recomendación 84/635/CEE dirigida a los Estados miembros, considera en su preámbulo: “las normas 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 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

Considero la necesidad urgente de que se introduzcan medidas de acción positiva en el sector sanitario en general; tanto aquellas que no suponen un trato desigual y no suponen una derogación del principio de igualdad de trato establecido de la Directiva 76/207/CEE en su art.1; y las que si suponen un trato desigual y se ubican dentro del art. 2.4. Sobre las primeras los interlocutores sociales tienen un papel primordial, desde una orientación preventiva, a través de divulgación de información, seminarios, cursos de formación tanto a trabajadoras como a los propios directivos. También en las negociaciones colectivas tener en cuenta la discriminación histórica de este colectivo, marcar entre sus prioridades el logro de un trabajo decente para estas profesionales, cuyo primer objetivo sería el incremento de recursos humanos. Lograr convencer a los directivos del beneficio en rentabilidad, que supondrá la implementación de Planes de Igualdad que detecten las deficiencias en igualdad de oportunidades, sensibilicen al personal sobre la necesidad de justicia social dentro del propio centro sanitario. Deben estar además atentos ante cualquier trato desigual o discriminatorio para ponerlo de manifiesto y en conocimiento de los directivos y de los inspectores de trabajo,

sobretudo en asuntos de acoso o de riesgos de accidentes laborales. Por parte de la Administración pública la realización de estudios fiables acerca de la situación de discriminación grupal en este colectivo, de sus pésimas condiciones de trabajo, incluso podrían elaborar un plan de Igualdad básico para las Instituciones Sanitarias, adaptable a las condiciones particulares de cada centro. Campañas divulgativas incrementando el prestigio de la profesión, utilización correcta de la información en asuntos sanitarios y en los documentales sobre asuntos sanitarios (solamente aparece la palabra y la imagen “médico”), y eso es una información sesgada, manipulada y discriminatoria total, pues, el trabajo de la enfermera está ligado inexorablemente, a cualquier procedimiento sanitario resultando imprescindible su participación, y sin embargo, se invisibiliza se menosprecia. Así los usuarios y la opinión pública en general están confundidos con esta falta de transparencia en la información que continuamente transmite roles tradicionales falsos, socializándolos en la idea de la figura dominante del sistema sanitario es el médico y la enfermera una simple subordinada. Esto es obligado que se modifique y los Organismos públicos a favor de la Igualdad de trato y oportunidades tienen mucho que decir y que hacer utilizando medidas de acción positiva que reflejen la imagen real de estas profesionales y su consideración social, para compensar el trato de desfavor recibido.

Establecer objetivos y criterios de evaluación del rendimiento y productividad dignos (específicos por grupos profesionales, no por equipos pues de momento ya hemos dejado claro que el trabajo en equipo en la sanidad, de momento, es una utopía). Elaboración de estándares acordes con la propuesta anterior, y utilizando como unidad de trabajo para valorar el rendimiento final, el equipo de enfermeras independiente del grupo médico.

Por parte de la Administración General del Estado, sensibilizarse con la problemática de este colectivo; favorecer e impulsar los planes de Igualdad específicos en este ámbito, apoyo a las campañas referidas en medios de comunicación, realización de estudios fiables y veraces de la situación laboral enfermera... Una acción que el ejecutivo debe realizar, es referente a la elaboración de los presupuestos generales del estado. Cuando se determinen las partidas presupuestarias en sanidad, destinar más cantidad de dinero para incrementar recursos humanos en este colectivo, y flexibilidad en la organización de su del trabajo, y respecto a las retribuciones complementarias marcar unos porcentajes proporcionales y equitativos entre grupos profesionales que deberán respetar las administraciones y agentes sociales responsables de su negociación.

X- CONCLUSIÓN

El resumen final a todo lo anterior se traduce en un extenso compendio de normas, iniciativas, programas y estrategias elaboradas por las instituciones públicas, principalmente a nivel comunitario, a favor de la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación que haciendo uso del principio de transversalidad, impregnan toda la gestión política de los estados miembros de la UE, específicamente en el ámbito laboral. La percepción particular que como trabajadora puedo aportar, es que su aplicación efectiva es escasa, diría incluso en innumerables casos y situaciones, imperceptible.

Las empresas se resisten a aplicarlas a cambiar sus modelos capitalistas tradicionales. Es más, a parte de argumentos economicistas, no justificados con las medidas públicas de apoyo al escollo de la maternidad y los cuidados; la mayor reticencia al cambio está en unas mentes retrogradadas, ancladas en modelos obsoletos y en prejuicios ridículos. Me atrevería a decir más, las relaciones de la vida familiar privada se han trasladado a la empresa, el hombre se resiste a perder su posición de poder no solo sobre la mujer, sino sobre todos los ámbitos de la sociedad y esa tozudez a la transformación esconde un miedo e inseguridad infantil a perder “eso” que desde siempre le han hecho creer que era solo suyo (egocentrismo típico del varón).

Ante este panorama, alentador no vamos a ser derrotistas, son de suma importancia la gestión de gobiernos progresistas, demócratas que estén sensibilizados y trabajen por la justicia social, que junto a organismos competentes en promocionar la igualdad establezcan medidas contundentes de acción positiva, en el sistema educativo, medios de comunicación, empresas públicas que con persistencia logren una sociedad sin estereotipos de género más equitativa económica, política y socialmente.

Actualmente el primordial el refuerzo de la medidas de discriminación inversa en multitud de ámbitos y sectores de vida privada y pública pues como he dicho el modelo paternalista está muy enraizado en ambos, como sanguijuela que debilita e impide la plena igualdad.

Refiriéndome al concreto ámbito sanitario, estas medidas son de “obligado cumplimiento” sin más demora, pues si esta injusta situación de discriminación social que soporta estoicamente el colectivo feminizado de enfermería persiste mucho más, el sistema lo va a acusar, no solo por el desgaste moral que supone para estas profesionales el trabajar en continua infravaloración u subordinación, sino además por las pérdidas en rentabilidad y productividad que repercutirán en el sistema sanitario por no haber sabido valorar el enorme potencial de este capital humano con el que cuenta, desperdiciando de manera irresponsable su excelente capacitación y cualificación profesional. Los interlocutores sociales, son el motor esencial para la promoción de la igualdad dentro de las empresas, tanto públicas como privadas. El inaceptable escollo que nos encontramos es que aún no han comprendido ni asimilado el significado y la repercusión favorable que el logro de estos objetivos supondrá no solo para el trabajador sino también para la propia empresa y por tanto no han sabido transmitirlo a los empleadores ni introducirlo adecuadamente en las negociaciones colectivas. Así pues considero absolutamente necesario la sensibilización y formación de los agentes sociales, pues como he afirmado, representan dentro de la empresa, el elemento ejecutor de las políticas de igualdad.

BIBLIOGRAFIA

- BORDERIAS, CRISTINA (ed.) Género y políticas del trabajo en la España contemporánea. Editorial Icaria. Universidad de Barcelona. 2007. p 39, 127
- CRUZ VILLALÓN, J. Igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral, Aranzadi. Pamplona, 1997
- DUBY, Georges, PERROT, Michelle, Historia de las Mujeres. El S. XIX. Taurus, Madrid. 2000
- GARCÍA MURCIA, J. “La refundición de la legislación comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo: la Directiva 2006/54/CE, Revista “Derecho de los negocios “núm.193 2006
- GARRIDO GONZALEZ ELISA (coord.) Historia de la Mujeres en España. t.V Mujeres en la España contemporánea. Editorial Síntesis, S. A. Madrid 1997
- GIDDENS ANTHONY, Sociología. Género y sexualidad p.151-171. La mujer y el trabajo p.495-520 Editorial Alianza Madrid 2002.
- LÓPEZ DE LA VIEJA, M. TERESA, La mitad del mundo. Ética y Crítica Feminista-Ediciones Universidad de Salamanca. 2000

MOLINA NAVARRETE C. (Coord.) Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos, XXIII jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. CARL, Sevilla 2005

REGUERO CELADA, J. Y GARCÍA TRASCASAS, A. (coords.) Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (estudios) Comares, Granada, 2008

SÁNCHEZ LÓPEZ, María Belén. La política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo, Aranzadi, Pamplona, 2003

SELLÁN SOTO, M. DEL CARMEN, La Profesión va por dentro. Edición especial FUDEN. 2009

Recursos En Internet

Portal de la Unión Europea:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_es.htm

Ministerio de Igualdad: www.migualdad.es/mujer/

Ministerio de Trabajo e Inmigración: http://www.mtas.es/es/sec_trabajo/index.htm