



COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 13.06.1995  
COM(95) 247 final

INFORME DE LA COMISION  
**sobre la aplicación de la recomendación del Consejo  
del 13.12.1984 relativa a la promoción de acciones  
positivas en favor de la mujer (84/635/CEE)**

CENTRO DE DOCUMENTACION  
C. S. de CC.OO.  
COMISION EJECUTIVA  
R. 18225  
MADRID

## INFORME DE LA COMISION

### **sobre la aplicación de la recomendación del Consejo del 13.12.1984 relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (84/635/CEE)**

#### **1- INTRODUCCIÓN**

El 13 de diciembre de 1984 el Consejo adoptó una recomendación relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer. La Comisión se comprometió a presentarle un informe sobre su aplicación, a lo que procedió en 1988<sup>1</sup>. En ese momento se comprobó que los Estados miembros se comprometían de forma muy lenta en la promoción de acciones positivas con modalidades diferentes, en marcos diversos y con un grado de participación variable de los interlocutores sociales y de los organismos nacionales encargados de la igualdad de oportunidades. De hecho, apenas 4 años después de la adopción de la recomendación seguía siendo demasiado pronto para extraer conclusiones o incluso para definir a grandes rasgos las políticas seguidas en los Estados miembros en un sector en el que ninguno de ellos tenía una experiencia real.

La Comisión es consciente de que el progreso en la igualdad tiene que ver con la evolución de las mentalidades, por lo que sigue un proceso largo y difícil. Diez años después de la adopción de la recomendación y cuando la Comisión entró en la fase final del tercer programa de acción para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres<sup>2</sup>, ha llegado el momento de elaborar un balance, aunque todavía provisional, del estado de desarrollo de las acciones positivas en los Estados miembros. El presente informe se ha elaborado sobre la base de las respuestas de los Estados miembros al cuestionario que la Comisión les remitió. Con la intención de que fuera lo más completo y preciso posible, se utilizaron fuentes de información complementarias procedentes, principalmente, del informe o estudios de la Comisión sobre los diferentes aspectos de la igualdad de oportunidades.

Mediante el "desarrollo" de los principales ejes de la recomendación: (i) el lugar que ocupan las acciones positivas en las legislaciones y políticas de los Estados miembros, (ii) el marco de aplicación, (iii) las diferencias entre sectores público y privado y finalmente (iv) la diversidad de las acciones positivas, el objetivo del presente informe es definir el nivel de desarrollo y las formas que adoptan las acciones positivas en los países de la Unión Europea. En conclusión, la Comisión destacará las buenas prácticas de acciones positivas aplicadas en los diferentes Estados miembros y que pueden constituir modelos útiles en los que los otros países podrían inspirarse.

---

<sup>1</sup> Doc. COM(88) 370 final

<sup>2</sup> "Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres; tercer programa de acción comunitaria a medio plazo 1991-1995", COM(90) 449 final de 6 de noviembre de 1990.

## 2- PROMOCIÓN DE UNA POLÍTICA DE ACCIÓN POSITIVA

El Consejo recomienda a los Estados miembros:

- que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo, y que incluya medidas generales y específicas apropiadas, en el marco de las políticas y prácticas nacionales y que respeten plenamente las competencias de las partes sociales, al objeto de:
  - a) eliminar o compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres que trabajan o que buscan un empleo, de actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres en la sociedad;
  - b) estimular la participación de la mujer en las distintas actividades de los sectores de la vida profesional en los que actualmente se encuentran infrarrepresentadas, en particular, los sectores de futuro y en los niveles superiores de responsabilidad, con el fin de lograr una mejor utilización de todos los recursos humanos (art. 1).

Lo que ya se comprobó en 1988 sigue siendo válido actualmente; a excepción de algunos países no siempre se procede a la creación de políticas nacionales específicas en materia de acción positiva. En la mayoría de los Estados miembros, las acciones positivas son solamente una de las medidas de la política general de igualdad de oportunidades. Hasta ahora, solamente Bélgica e Italia parecen orientarse decididamente hacia una política activa de acciones positivas.

El 14 de julio de 1987, Bélgica aprobó un decreto real sobre las medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sector privado. De esta manera pueden aplicarse planes de igualdad de oportunidades (de forma voluntaria) tanto en un sector de actividad como en el seno de la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. En 1990, estas medidas se extendían a los servicios públicos, revistiendo, esta vez, carácter obligatorio. La legislación belga obliga también a las empresas a que establezcan un sistema de recogida de datos sobre la situación existente para redactar un informe analítico al que puede seguir el establecimiento de un plan de acciones positivas.

El 10 de abril de 1991, el Parlamento italiano aprobó una ley sobre "las acciones positivas para la realización de la igualdad hombre-mujer en el trabajo". Italia transponía de esta manera al derecho nacional la recomendación comunitaria de 1984, e introdujo determinados mecanismos innovadores. "El derecho a una protección jurídica real implica el derecho a un control jurisdiccional efectivo sobre el respeto de las disposiciones del derecho comunitario y de la legislación nacional que las aplica. La posibilidad de este control depende, en gran medida, de la distribución de la carga de

*la prueba*<sup>3</sup>. De esta manera, y en cumplimiento de la sentencia "Danfoss" del Tribunal de Justicia<sup>4</sup>, la ley italiana introdujo la inversión parcial de la carga de la prueba<sup>5</sup>. Por otra parte, en caso de "discriminación colectiva" (que afecte a un grupo de trabajadoras, incluso si éstas no son identificables de forma ni directa ni inmediata), el juez consultado puede exigir que el empresario aplique un plan para eliminar las discriminaciones. Finalmente, la ley italiana obliga también a las empresas públicas y privadas (de más de 100 empleados/as) a que remitan, al menos cada dos años, un informe sobre la situación de los hombres y de las mujeres en materia de empleo, de contratación, de salarios y de formación.

El 25 de febrero de 1992 el Parlamento italiano adoptó una nueva ley ("Azioni positive per l'impreditoria femminile") cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de oportunidades en la actividad económica y en el mundo de la empresa, mediante disposiciones destinadas a promover la formación para la gestión de las empresas, favorecer la creación y el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres, facilitar el acceso al crédito de dichas empresas, así como de aquellas en donde las mujeres son mayoría en los sectores más innovadores de los diferentes sectores económicos.

El conjunto de los Estados miembros, a excepción de Alemania y de España, dispone de leyes en materia de igualdad de trato que incluyen disposiciones relativas a las acciones positivas o que consideran éstas como derogaciones del principio general de igualdad. En Francia, la ley de 1983 relativa a la igualdad profesional establece, como en Italia o en Bélgica, un informe anual sobre las situaciones separadas entre hombres y mujeres para las empresas de más de 100 empleados. En él se debe incluir un análisis de los datos médicos que permitan valorar la situación respectiva de las mujeres y de los hombres para cada una de las categorías profesionales, en materia de contratación, formación, promoción profesional, cualificación y clasificación, condiciones de trabajo y de remuneración. Esta etapa analítica es indispensable para establecer un "plan de igualdad profesional" con vistas a favorecer la diversificación de los empleos ocupados por mujeres y facilitar su inserción profesional en cualificaciones y profesiones en las que son minoritarias.

Hasta ahora, algunas grandes empresas han aprobado mayoritariamente 25 planes. A partir de 1987, y para cumplir este mismo objetivo pero de forma más flexible en cuanto a su formulación y de una aplicación más sencilla, se establecieron contratos mixtos destinados a las empresas de menos de 200 empleados. En este caso, se trata de una medida individual adoptada caso por caso como un contrato firmado entre el empresario, el Estado y el interesado. Hasta ahora, se han firmado 250 contratos sobre todo en el sector secundario, lo que indica una función real de diversificación del empleo femenino,

<sup>3</sup> Michel Verwilghen (dirigido por) "L'accès à l'égalité entre femmes et hommes dans la communauté européenne", Presses Universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve, 1993, p. 140

<sup>4</sup> T.J.C.E., 17 de octubre de 1989, asunto 109/88, Handels- og Kontorfunktionserernes Forbund i Danmark contra Dansk Arbejdsgiverforening (asunto "Danfoss"), Rec. 1989, p.3199

<sup>5</sup> El 27 de mayo de 1988 la Comisión presentó al Consejo una propuesta de directiva relativa a la carga de la prueba en el ámbito de la igualdad de retribución y trato entre hombres y mujeres. D. O. n° C 176/5 de 5.7.1988

ya que estos contratos se refieren fundamentalmente a empleos de obreras y de técnicas<sup>6</sup>. No obstante, parece que en lo que se refiere a los contratos mixtos y a los planes de igualdad profesional, Francia aún no ha superado el estadio experimental.

En *Alemania*, la Ley Fundamental sigue siendo la referencia en materia de igualdad a la espera de que la ley de 1994 en materia de igualdad de oportunidades entre en vigor. No obstante, en algunos Länder (Berlín, Renania del Norte-Westfalia, Hessen, Bremen) se observa que las acciones positivas constituyen el objeto de algunas acciones específicas.

En *España*, para el periodo 1988-1990 se presentó un primer plan de acción para la igualdad de oportunidades que constaba de 120 medidas. Ya que es la Constitución española, y no una legislación específica, la que consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres, dicho plan de acción ha dado lugar a la reforma de algunos aspectos discriminatorios que subsistían en el ordenamiento jurídico español. La publicidad discriminatoria en materia de oferta de empleo y las infracciones cometidas por los empresarios en lo que se refiere al acceso al empleo son consideradas actualmente como "faltas muy graves" que pueden dar lugar a la imposición de importantes sanciones. Finalmente, en 1989 se introdujo en el código laboral un artículo que autoriza la inversión de la carga de la prueba en caso de discriminación sexual. Para el periodo 1993-1995 acaba de ponerse en práctica un segundo plan que prevé el desarrollo de acciones positivas en los ámbitos de la educación, formación, acceso al empleo y salud. El objetivo declarado es que se integre en los programas institucionales, políticos y sociales, así como la creación de servicios destinados concretamente a las mujeres.

### **3- APROBACIÓN DE UN MARCO PARA SU APLICACIÓN**

**El Consejo recomienda a los Estados miembros:**

- **que establezcan un marco que comprenda disposiciones apropiadas con el fin de promover y facilitar la introducción y obtención de dichas medidas (art.2);**
- **que permitan a los comités de organizaciones nacionales que trabajan por la igualdad de oportunidades contribuir de forma significativa a la promoción de dichas medidas. Ello supone que dichos comités de organismos estén dotados de los medios de acción apropiados (art. 6).**

El fundamento jurídico o administrativo de la igualdad de oportunidades se inscribe en un marco que, dependiendo de los países, es más o menos favorable al desarrollo de las acciones positivas. De esta manera, aunque todos los Estados miembros se hayan dotado de mecanismos encargados de la igualdad de oportunidades, los poderes atribuidos a éstos varían de forma importante de un país a otro.

---

<sup>6</sup> En efecto, en las profesiones obreras se aprecia el nivel más bajo de ocupación femenina. "Las mujeres en la Comunidad Europea", Eurostat, 1992, pp. 147-148.

En la mayoría de los casos se trata de poderes consultivos y de recomendación ante el Ministerio de Trabajo, de Asuntos Sociales o de los derechos de la mujer. Corresponde también a estas instituciones coordinar la política llevada a cabo por los organismos o personas encargadas de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades a escala regional y local (*Alemania, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, y Portugal*) y de recoger y difundir los datos relativos al empleo y a las condiciones de trabajo de las mujeres. Estos últimos se acompañan con frecuencia de análisis estadísticos y a veces se presentan bajo la forma de informes anuales como en los *Países Bajos* y en el *Reino Unido* (para el servicio público). En *Bélgica*, hasta 1992 la Comisión de trabajo de las mujeres ha venido organizando, junto con la secretaria de la Comisión y la Secretaría de Estado para la emancipación social, un servicio permanente de ayuda a las personas encargadas de elaborar y aplicar los planes. Asimismo, organiza de forma periódica reuniones de trabajo temáticas, que constituyen un punto de encuentro para el intercambio de ideas, de experiencias y ajuste de las estrategias. Tanto en el sector público como en el privado, la política relativa a las acciones positivas se realiza en su conjunto a iniciativa de la Secretaria de Estado para la emancipación social, convertida después en Ministra de Empleo y de Trabajo encargada de la igualdad de oportunidades. La célula de acciones positivas del ministerio se encarga de las medidas de acompañamiento de los planes en lo que se refiere al sector privado, mientras que para el sector público esta función recae en una red de coordinadoras provinciales.

En *Italia*, la ley de 1991 sobre las acciones positivas amplió los poderes del Comité Nacional para la Igualdad. Éste se encarga de supervisar la aplicación de los planes de acciones positivas financiados por el Estado. Por otra parte, vela por la aplicación correcta de la legislación y está autorizado a recurrir a la Inspección del Trabajo para obtener toda información necesaria sobre el trabajo y el empleo de las mujeres. En el *Reino Unido*, la "Equal Opportunity Commission" puede ayudar a una denunciante, proporcionándole la asesoría jurídica necesaria o incluso un abogado que la defienda ante el Tribunal. Estos diferentes organismos tiene también una función de propuesta de programas o de nuevas leyes en el ámbito de la igualdad de oportunidades y participan a veces en la elaboración de proyectos de ley que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres (*Luxemburgo, Portugal*). En *España* el plan de acción para la igualdad de oportunidades ha dado lugar también a la creación de una comisión mixta Congreso-Senado para la protección de los derechos de la mujer.

Con el fin de promover una política de igualdad de oportunidades, estos diferentes organismos han elaborado con frecuencia códigos de buena conducta y guías prácticas, así como informes, "newsletters" y otras publicaciones destinadas a los sectores público y privado (*Alemania, Dinamarca, Países Bajos, Portugal y Reino Unido*). Con mucha frecuencia, son también origen de foros o conferencias que permiten a los empresarios y expertos comparar sus previsiones y sus propuestas (*Reino Unido*). La promoción de la igualdad de oportunidades es también objeto de la atribución de premios nacionales destinados a las empresas "que lo merezcan" (*Alemania, Irlanda, Luxemburgo y Portugal*), con el objetivo de establecer un factor de formación para otros empresarios que puedan desarrollar programas de acciones positivas.

#### 4- LAS ACCIONES POSITIVAS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL SECTOR PRIVADO

El Consejo recomienda:

- que tomen, prosigan y estimulen la adopción de medidas en favor de acciones positivas en los sectores público y privado (art. 3);
- que aseguren que las acciones y medidas descritas en los puntos 1 a 4 sean puestas a conocimiento del público y del mundo del trabajo, en particular, de los beneficiarios potenciales, a través de todos los medios apropiados y de la forma más amplia (art. 5);
- que estimulen, en la medida de lo posible, a los interlocutores sociales para que promuevan acciones positivas en el seno de su propia organización y en el lugar de trabajo, por ejemplo, sugiriendo orientaciones, principios, códigos de buena conducta o de buena práctica, o cualquier otra fórmula apropiada para la ejecución de dichas acciones (art. 7);
- que realicen, igualmente, en el sector público, esfuerzos en materia de promoción de la igualdad de oportunidades que puedan servir de ejemplo, especialmente en aquellos campos donde se desarrollan nuevas tecnologías de información (art. 8).

4.1 La intervención del Estado, en calidad de empresario, puede constituir en el conjunto de los Estados miembros un medio para poner en funcionamiento un proceso de incitación respecto al sector privado sobre el que no pueden actuar de forma directa (ya que la adopción de acciones positivas es voluntaria). Ante esta perspectiva, la aplicación de acciones positivas en el sector público actúa de catalizador para provocar una concienciación, actuando como modelo, a veces incentivado por la concesión de ayuda financiera, para el desarrollo de las acciones positivas en el sector privado. En *Alemania* la ley sobre igualdad pretende también aumentar la presencia de las mujeres en todas las categorías y funciones en las que están infrarrepresentadas.

La aplicación de las acciones positivas en el sector público puede traducirse, como es el caso de *Bélgica o Italia*, en una obligación de la Administración del Estado y el "ordinamento autonomo" en los niveles central y local, así como que los "enti pubblici non economici" adopten un plan de acciones positivas. En *Bélgica*, también se prevé que las decisiones adoptadas en materia de promoción se vean acompañadas de una justificación oficial. En *Francia*, la aprobación de los planes de igualdad profesional en algunas empresas del sector público se inscribe en la estrategia de los gobiernos socialistas que ven en ellos un "laboratorio de experimentación social". Por otra parte en *Italia* y en *Francia* se prevé (en caso de "ejemplariedad" del plan de igualdad profesional) y en *España* (para las medidas puntuales) una participación financiera del Estado para la aplicación de los programas de acción positiva en el sector privado.

Tras la aprobación del "Act on Equality when Appointing Members of Public Committees" (1985), el gobierno *danés* aprobó en 1986 un plan de acción para la igualdad entre los sexos con el objetivo de incitar a todos los poderes públicos a que hicieran un balance de la situación de las mujeres y propusieran los medios

de reforzar la igualdad y de abordar la cuestión de la igualdad de salarios. Todos los ministerios y todas las administraciones debieron elaborar planes de acción para la igualdad estableciendo objetivos cuantitativos y plazos y aplicándolos bajo el control del Consejo para la igualdad de estatutos. Este compromiso se vio prolongado por los municipios<sup>7</sup>. Este programa resultó muy eficaz ya que el porcentaje de mujeres en el consejo de administración o en otras comisiones pasó del 13% en 1985 al 27% en 1992. En 1990, el gobierno danés aprobó una nueva ley: "The Act on equal opportunities between men and women at the occupation of certain executive board positions in the public administration" que a sido evaluada en 1994.

En los *Países Bajos* el gobierno se dedicó a partir de 1987 a promover una política activa destinada a toda su administración. En ésta figuraban también objetivos cuantitativos y se prolongó para el periodo 1991-95. A partir de entonces se trata de conseguir que las mujeres ocupen al menos el 30% de los empleos de la función pública y al menos el 20% de los puestos más elevados. A escala local, aproximadamente el 35% de las autoridades locales estaban realizando durante 1990 un programa de acciones positivas.

El gobierno *irlandés* anima a los empresarios del sector público a que adopten la iniciativa y la "Employment Equality Agency" ofrece su ayuda para elaborar programas de acciones positivas. Para ello, publicó una guía en la que se indica el método para fomentar la igualdad en materia de contratación, formación (destinado solamente a las mujeres cuando estén subrepresentadas) o de promoción, así como medidas que permitan al empleado/a compaginar vida familiar y vida profesional, a fin de, eliminar el "discriminatory language" y las prácticas de acoso sexual. Aun así, estas orientaciones se vieron obstaculizadas por las propias condiciones del sector público irlandés afectado en ese momento por una congelación de las contrataciones.

- 4.2 El interés de los interlocutores sociales por una igualdad que incluya acciones positivas varía según los Estados miembros. Parece que numerosos sindicatos tienen un interés mayor que en el pasado por las acciones positivas y se esfuerzan por integrar las acciones positivas en los convenios colectivos (*Alemania, España, Grecia, Italia, Portugal*). En *Bélgica*, a partir del acuerdo interprofesional de 1988-1990, las acciones positivas se incluyen en el sistema de concertación social y, hasta ahora, se han aprobado 19 convenios colectivos que mencionan acciones positivas. Para el periodo 1991-1992 se firmaron otros acuerdos interprofesionales. En el *Reino Unido*, los sindicatos se interesan sobre todo por las cuestiones relativas al "valor igual" y, por otra parte, su eficacia se ve limitada por la debilidad estructural de los convenios colectivos. En *Alemania*, por el contrario, los convenios colectivos son fuertes, pero parece que la revalorización del empleo femenino suscita poco interés<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> "La discriminación profesional de mujeres y hombres en la Comunidad" Europa Social, suplemento 3/93, p. 126

<sup>8</sup> Ibid., p.130

En *Portugal*, en general los empresarios no adoptan iniciativas en materia de planes de acciones positivas y los sindicatos han actuado sobre todo en lo que se refiere a la formación profesional como medio de acabar con la discriminación en el mercado de trabajo. En 1991, los interlocutores sociales concluyeron un acuerdo que prevé la intensificación de las medidas de formación de las mujeres y la incorporación explícita de la igualdad de oportunidades en los diferentes programas de formación para el aprendizaje y la reconversión. En *Francia*, por el contrario, los planes de igualdad profesional fueron impulsados y llevados a cabo en su mayoría por los empresarios. Las acciones positivas consisten en medidas de formación para acompañar los cambios técnicos y de organización a los que debían enfrentarse las empresas en aquel momento. El acuerdo de los interlocutores sociales para la formación de las mujeres procede al mismo tiempo de que la igualdad profesional es una cuestión sobre la cual aun deben encontrarse mas implicados y que pone en cuestión el funcionamiento tanto de las empresas como de los sindicatos.

En *Dinamarca*, el enfoque de los interlocutores sociales es diferente ya que éstos se pusieron de acuerdo en 1988 para aumentar la presencia de las mujeres. Los empresarios se plantearon como objetivo conseguir una distribución más equitativa de hombres y mujeres en las funciones para las que la elección de orientación y la contratación en determinadas funciones resultan fuertemente marcadas por el sexo. La federación sindical recomienda, desde 1992, una representación más equitativa de hombres y mujeres en el conjunto de las funciones de su propia organización, dando prioridad a la persona del sexo subrepresentado cuando los candidatos presenten una cualificación idéntica. En *Alemania*, la "Betriebsverfassungsgesetz" de los comités de empresa establece que su composición deberá tener en cuenta la proporción numérica de hombres y mujeres. En ello se refleja un medio de garantizar la representación del interés de las mujeres. En esta perspectiva, la "Bundespersönalvertretungsgesetz" prevé que cada uno de los sexos esté representado en el seno de los comités de empresa de forma proporcional al número de empleados que representa.

- 4.3 La aplicación de programas de acciones positivas en el sector privado descansa en todos los Estados miembros en la realización voluntaria. De las respuestas de los Estados miembros se desprende que el ámbito de acción del gobierno quedaría limitado, en el sector privado, a un esfuerzo de información y de persuasión de los interlocutores sociales. Este esfuerzo de persuasión varía en intensidad en los diferentes países. Con el fin de fomentar el compromiso de las empresas en la igualdad de oportunidades, algunos Estados miembros obligan a las empresas privadas a remitir un informe sobre las situaciones comparadas de hombres y mujeres, primera etapa para elaborar un programa de acciones positivas. Además, como ya se ha señalado, el marco jurídico y el apoyo financiero no son generalizables. Por tanto, resulta que aunque el sector público demuestre a veces un cierto dinamismo, la extensión de las acciones positivas al sector privado sigue siendo lenta en la mayoría de los países. Las iniciativas de las empresas en materia de acciones positivas se inscriben, por tanto y de forma mayoritaria, en los sectores en los que las empresas ya han adquirido una determinada experiencia y, sobre todo, en materia de formación profesional.

## 5- LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LOS PROGRAMAS DE ACCIONES POSITIVAS

Más que una definición de "acción positiva" la recomendación la identifica basándose en los objetivos - múltiples - que le han sido asignados. De esta manera, el Consejo, "recomienda a los Estados miembros que actúen de tal forma que las acciones positivas incluyan, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con los siguientes aspectos:

- información y sensibilización, tanto del gran público como del mundo del trabajo, sobre de la necesidad de promover las oportunidades para las mujeres en la vida profesional;
- respeto de la dignidad de la mujer en el lugar de trabajo;
- estudios y análisis cualitativos y cuantitativos relativos a la situación de las mujeres en el mercado del empleo;
- diversificación de las opciones profesionales y mejor adecuación de las cualificaciones profesionales, especialmente a través de una formación profesional adecuada, incluida la aplicación de medidas de acompañamiento y medios pedagógicos adaptados;
- las medidas necesarias para que los servicios de colocación, orientación y consulta dispongan de efectivos cualificados y en número suficiente, con el fin de ofrecer un servicio basado en la experiencia necesaria en lo que se refiere a los problemas particulares de la mujer desempleada;
- estímulo de candidaturas, contratación y promoción de las mujeres en los sectores, profesiones y niveles en los que están infrarrepresentadas, especialmente en los puestos de responsabilidad;
- adaptación de las condiciones de trabajo, reordenación de la organización del trabajo y del tiempo de trabajo;
- promoción de medidas de acompañamiento, por ejemplo, aquellas que tienden a favorecer una mejor distribución de las responsabilidades profesionales y sociales;
- participación activa de las mujeres en los organismos de decisión, incluidos los que representan a los trabajadores, a los empresarios y a los independientes (art. 4).

5.1 La formación profesional. Entre las múltiples formas que pueden adoptar las acciones positivas, la formación profesional resulta dominante ya que aparece en todos los Estados miembros, a veces excluyendo cualquier otra medida. La formación de las mujeres aparece como una medida transversal que coincide con numerosos objetivos múltiples asignados a las acciones positivas.

Así, en *Francia*, los planes de igualdad se centran casi exclusivamente en la formación profesional de las mujeres. Incluida por 21 (de las 25) empresas signatarias, está presente en 7 empresas como condición previa a las medidas de promoción. Igualmente, en el *Reino Unido*, las acciones positivas consisten en gran medida en medidas de formación destinadas a hombres o mujeres en caso de infrarrepresentación en un sector de empleo determinado. Como en *Grecia* y *Portugal* tienen también como objetivo proporcionar una especialización que

pueda facilitar la integración o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En *España*, se adjudica una beca para la contratación de mujeres de más de 25 años que reanuden una actividad tras una interrupción de al menos 5 años.

En *Dinamarca*, los programas de formación se aplican con el fin de garantizar el reciclaje de mujeres "bloqueadas" en un nivel determinado de responsabilidad o de competencia. En *Irlanda*, la formación se concibe como el medio de garantizar la libertad de las mujeres en los sectores tradicionales masculinos: (electrónica, mantenimiento de aviones, fabricación de soldaduras ...). En casos como el de *Grecia*, en donde las mujeres constituyen una gran proporción de la población agrícola, las medidas de formación tienen como objetivo facilitar la creación por las mujeres de sus propias cooperativas a través de cursos de gestión y administración.

Si bien resaltar la importancia de la formación subsana la distancia que existe entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a los programas de formación profesional, el hecho de hacer hincapié en la cualificación de las mujeres no lleva forzosamente a acabar con la discriminación. De esta manera, en Francia existen auténticas "políticas de sobrecualificación" en los sectores público y privado, y en la práctica los diplomas exigidos son superiores para las mujeres que para los hombres, sobre todo en las categorías superiores<sup>9</sup>.

En *Bélgica*, los acuerdos sectoriales por los que se crea un Fondo destinado a financiar proyectos de formación y de inserción profesional conceden prioridad a los parados de larga duración (población en su mayoría femenina) y permiten financiar proyectos de acciones positivas.

Además, hay que señalar que se ha dado un importante paso hacia adelante a través de las medidas que los Estados miembros han cofinanciado en el marco de la iniciativa comunitaria NOW, para la promoción de la formación y del empleo de las mujeres. Esta iniciativa de los Fondos Estructurales (cofinanciación comunitaria de 153 millones de ecus para el período 1991-1994) se ha centrado en tres medidas muy importantes propuestas en la recomendación: diversificación de las elecciones profesionales, empleo de las mujeres en los sectores de futuro y promoción de las medidas de acompañamiento.

- 5.2 Candidaturas, contratación y promoción de las mujeres. Es sabido que las mujeres pueden encontrar fuertes resistencias tanto para entrar en sectores predominantemente masculinos como para construir el "techo de cristal", barrera invisible que les impide acceder a las categorías superiores incluso en los sectores de gran concentración femenina.

Con el fin de romper dicho "techo de cristal" cuyos efectos son sentidos muy profundamente por las mujeres, en el sector público de *Bélgica, Irlanda y el Reino Unido* se han adoptado medidas para garantizar una representación femenina en

<sup>9</sup>

Ibid., p. 131

los comités de contratación y de promoción. En 1991, en Dinamarca, se firmó un acuerdo de asociación mediante el cual las partes se comprometen a intervenir para conseguir una distribución más equitativa de hombres y mujeres en las profesiones y categorías para las que la elección de orientación y de contratación presentan un carácter sexuado.

En Alemania, se adoptó una medida idéntica en el marco de la ley sobre la igualdad del Land de Bremen que establece que, sobre todo, en caso de adjudicación de un empleo de categoría superior y de igualdad de condiciones en la cualificación, puede preferirse contratar a mujeres si se encuentran infrarrepresentadas; se considera que existe infrarrepresentación cuando las mujeres no constituyen al menos la mitad del personal de diferentes grados de la categoría de personal correspondiente de un servicio y que sucede lo mismo en los niveles de función previstos en el organigrama<sup>10</sup>.

La lucha contra la concentración de mujeres en determinados sectores o empleos<sup>11</sup> y como culminación, la diversificación en sus elecciones profesionales, es especialmente importante en un contexto marcado por la introducción y difusión de nuevas tecnologías. En Alemania, en donde las mujeres se concentran en sectores sensibles por su innovación tecnológica (seguros, comercio, banca,...), más del 70% de las funciones que ejercen podrían informatizarse y, por consiguiente, provocar su despido. Con frecuencia se ha destacado que los empleos que surgen de las nuevas tecnologías de la formación y la comunicación pueden provocar el cuestionamiento de las rigideces de la organización del trabajo y la discriminación profesional de las que son víctimas las mujeres. En efecto, las competencias que requieren no favorecen en mayor medida a los trabajadores de uno u otro sexo.

Por tanto, podría esperarse que las profesiones de informática se librarían de la discriminación profesional. Por el contrario, hay que admitir que éstas se caracterizan por una infrarrepresentación de las mujeres en todos los Estados miembros<sup>12</sup>, incluso en los organismos que utilizan las nuevas tecnologías<sup>13</sup>. Es evidente que el sexo ("gender") sigue siendo un principio organizador poderoso del trabajo de hombres y mujeres que se resiste a las convulsiones tecnológicas.

---

<sup>10</sup> Actualmente se ha presentado una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia sobre la conformidad de esta disposición contenida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo. Asunto C-450/93, Dipl.-Ing. Eckhard Kalande c. Frei Hansestadt Bremen.(Conclusiones del Abogado General Tesauro previstas para el 16 de febrero de 1995).

<sup>11</sup> Los sectores con mayor presencia femenina son los de personal administrativo y servicios; ambos incluyen un número importante de profesiones en las que el índice de feminización es superior al 40%. En "Las mujeres en la Comunidad Europea" 1992, op. cit., p. 147.

<sup>12</sup> "La discriminación profesional de las mujeres y de los hombres en la Comunidad europea" op. cit., p.77

<sup>13</sup> "El déficit de cualificaciones, las mujeres y las nuevas tecnologías informáticas", Comisión de las Comunidades europeas, 1992, p. 8

En *España*, en el marco del primer programa de acción, un programa específico se planteó como objetivo facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo mediante la formación profesional. Se trataba de grupos específicos: las mujeres que se reincorporan después de una pausa de actividad profesional de 5 años como mínimo, las que se dirigen hacia las actividades en las que las mujeres están infrarepresentadas y, finalmente, las madres que necesitan una reconversión profesional. En *Dinamarca* se concentran los esfuerzos en las paradas de larga duración que son objeto de una asistencia individual para orientarlas hacia empleos en los que no se vean amenazadas por el despido.

En lo que se refiere a la participación activa de las mujeres en los organismos de decisión, aunque, por desgracia, las respuestas al cuestionario enviado por la Comisión no proporcionan elementos suficientes para establecer el nivel de desarrollo en los países de la Unión Europea, hay que destacar que en el Libro Blanco sobre la política social, la Comisión insiste en la necesidad de analizar con atención los obstáculos institucionales que frenen o impidan una representación proporcional de las mujeres en los organismos públicos y políticos, incluidas las organizaciones de los interlocutores sociales<sup>14</sup>.

### 5.3 La adaptación de las condiciones de trabajo, reordenación de la organización del trabajo y del tiempo de trabajo

La reordenación de las condiciones y de la organización del trabajo, así como la distribución del tiempo de trabajo se ha intentado lograr mediante la introducción de una mayor flexibilidad en el empleo de los recursos humanos. De hecho, parece que la mayoría de los Estados miembros han optado por la liberalización sistemática del mercado de trabajo con el fin de reducir los costes fijos de mano de obra. Resulta que estos intentos han tendido más bien a reforzar la discriminación (vertical sobre todo) de las mujeres en el mercado de trabajo.

En el *Reino Unido*, la multiplicación de las formas de empleo flexible (tiempo parcial, trabajo temporal, repartición de empleo, trabajo a domicilio, trabajo durante el horario escolar, horarios flexibles) que se pensó podría favorecer una mejor conciliación de las vidas profesional y familiar de las mujeres, fueron fomentadas por el gobierno. En *Irlanda*, procedimientos como compartir un empleo o acuerdos horarios entre dos personas para un mismo empleo (para la mitad del salario) son posibles durante un máximo de un año. Aunque estas diferentes posibilidades puedan aprovecharlas los hombres y las mujeres, se ha visto que son de forma mayoritaria las mujeres las que eligen esta fórmula, renunciando de esta manera a una parte de sus ingresos (y por lo tanto de su independencia económica), a una cierta seguridad en el empleo y a las perspectivas de promoción.

Con el fin de que la organización del tiempo de trabajo se adapte en mayor medida al desarrollo de la vida familiar, el trabajo a tiempo parcial ha conocido un empuje importante en Alemania. Esta forma de empleo flexible fue fomentada

<sup>14</sup>

COM (94)333 de 27 de julio de 1994, Capítulo V.

en especial por los gobiernos, por una parte en su calidad de empresario en la función pública y, por otra parte, reorganizando la legislación del trabajo y la legislación social relativa a los trabajadores a tiempo parcial. En la mayoría de los Estados miembros, éstos tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. *Bélgica, Francia, España, Grecia, Italia y Luxemburgo* aprobaron leyes por las que se amplía a los trabajadores/as que trabajan a tiempo parcial la misma protección social que a los trabajadores a tiempo total. Aunque es cierto que el tiempo parcial ha favorecido la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo (en la medida en que estas formas de empleo suponen una posibilidad de combinar más fácilmente la vida privada y la actividad profesional), no se ha visto acompañado por una disminución de la discriminación sexual en el mercado de trabajo.

En *Italia*, se tomaron iniciativas a escala local (en la región de Emilia Romagna) con el fin de coordinar la planificación de las horas de apertura de una serie de servicios públicos y privados, sociales, educativos, de salud y culturales, así como de comercios, para responder a las necesidades de los usuarios, teniendo en cuenta sus diversas responsabilidades profesionales. Este proyecto surge como reacción ante el hecho de que los servicios y las instituciones no responden a las necesidades de ciertos ciudadanos, en especial de las mujeres. En este caso, la reorganización del tiempo de trabajo no sigue las vías habituales del tiempo parcial, sino que tiene que ver con la recuperación del tiempo y la vida en la ciudad. Se trata de ofrecer a los habitantes más tiempo y posibilidades haciendo coincidir el tiempo "individual" y el tiempo "social", de forma que los servicios se adapten mejor a las necesidades de todos los ciudadanos.

La reorganización del tiempo de trabajo y la conciliación de las esferas pública y privada están íntimamente relacionadas. Además de la atención dedicada a las posibilidades que ofrece el trabajo a tiempo parcial o a formas de trabajo compartido, los Estados miembros también aprobaron una serie de permisos.

#### 5.4 Conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares

*Luxemburgo* se esfuerza por desarrollar una red de infraestructuras de custodia de niños y adolescentes (centros de acogida diurna clásica, centros diurnos de puertas abiertas, guarderías, etc). En los *Países Bajos*, el gobierno señala el carácter fundamental de esta infraestructura y ve en ella una responsabilidad común del gobierno, los padres y los interlocutores sociales.

Hasta el momento, pocos hombres piden permiso "por razones familiares" cuando éste se les ofrece por periodos relativamente breves (2 a 3 días en *España* y *Francia*) o más largos (10 días durante las 14 semanas que siguen al nacimiento en *Dinamarca*), 10 días de los cuales 2, 3 ó 4 retribuidos según los sectores, en *Bélgica*) o el permiso para el padre (en todos los Estados miembros excepto en *Irlanda, Luxemburgo* y *el Reino Unido*). De hecho, parece necesario que se cumplan una serie de condiciones para que "los permisos" sean disfrutados por un número importante de hombres, sobre todo en lo que se refiere al salario (dado que la remuneración media de la mujer es inferior a la del hombre), duración,

flexibilidad (por ejemplo la posibilidad de disfrutarlo a tiempo parcial) o de no transferibilidad<sup>15</sup>.

La propuesta de Directiva del Consejo relativa a los permisos parentales y a los permisos por razones familiares<sup>16</sup> enumera los criterios de atribución de los permisos parentales, entre los cuales se menciona que el derecho de un trabajador a un permiso parental no debería ser transferible. En este caso se trata de una garantía esencial para que el objetivo de una mejor distribución de las responsabilidades familiares no vaya contra el objetivo de igualdad de oportunidades. *Grecia y los Países Bajos* son los únicos Estados miembros en los que el permiso parental constituye un derecho individual (cada trabajador tiene derecho a un permiso) para toda su duración por lo que no es transferible de un cónyuge a otro. Por el contrario, en *Italia* sólo afecta a las madres que pueden, si desean, transferir todo o parte de su permiso al padre. Igualmente, en *España* el permiso de maternidad se ha aumentado hasta 16 semanas a partir de 1989, de las que sólo las 4 últimas pueden adjudicarse al padre. En *Dinamarca*, el periodo inicial de 10 semanas es un derecho concedido a la familia y, a partir de 1992, la prolongación del permiso individual no es transferible.

Por tanto, el permiso parental sigue siendo utilizado mayoritariamente por las mujeres por lo que produce efectos perversos respecto a su empleo y a su remuneración, bloqueando sus perspectivas de carrera y además no favorece la aplicación de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. No obstante, hay que reconocer que los Estados miembros, en su mayoría, parecen satisfechos con esta situación.

- 5.5 Lucha contra los estereotipos. Los estereotipos que marcan la distinción del empleo femenino y masculino han llevado a determinados gobiernos (*Alemania, Francia*) a intervenir en la enseñanza a través de campañas de información para el personal docente, los padres y, como es natural, las chicas, con el objetivo de ampliar su ámbito de elección profesional. Esta lucha a largo plazo ha dado lugar a la revisión del material pedagógico con el fin de eliminar de él todos los estereotipos sexuales (*Dinamarca, Francia, Irlanda, Luxemburgo*).

En *Bélgica*, la Secretaria de Estado para la emancipación ha organizado junto con los Ministros de Educación campañas de sensibilización y ha apoyado proyectos piloto relativos a la lucha contra los estereotipos en la orientación escolar y en las escuelas. En *Dinamarca*, el Consejo para la igualdad presentó una serie de recomendaciones para la promoción de la educación antisexista de chicos y

---

<sup>15</sup> Véase la red de posibilidades de custodia de los niños y otras medidas destinadas a conciliar las responsabilidades profesionales y familiares, "Leave arrangements for Workers with Children. A review of leave arrangements in the Member-states of the European Community and Austria, Finland, Norway and Sweden" enero 1994 (pendiente de publicarse en francés)

<sup>16</sup> Presentada por la Comisión al Consejo el 24 de noviembre de 1983, Com(83) 686 final. Esta propuesta recibió un dictamen favorable del Consejo y del Comité Económico y Social. Fue debatida en el Consejo de noviembre de 1983 a diciembre de 1985. La propuesta sigue estando pendiente ante el Consejo. D.O.C.E. n° C 333/6 de 9.12.1983

chicas. Esto se tradujo en cursos destinados a las chicas sobre la construcción social de roles diferenciados de los hombres y de las mujeres con el fin de motivar a los chicos y a las chicas para que planteen sus intereses, educación y profesión sin tener en cuenta ni los tabúes ni los tópicos. En este mismo sentido, los organismos encargados de la igualdad en colaboración con organismos de formación, pusieron en marcha programas de formación, destinados especialmente a las paradas de los sectores en los que existe una demanda de mano de obra, así como de las profesiones tradicionales masculinas (conductores de autobús, pintores en *Grecia* o construcción, transportes en *España*).

- 5.6 El acoso sexual. Hasta el momento, únicamente una minoría de países (*Bélgica, Dinamarca, España y Francia*) han aprobado una definición legal de "acoso sexual"<sup>17</sup> como comportamiento impropio de connotación sexual o como cualquier otro comportamiento basado en el sexo, tanto de naturaleza verbal como física, que afecte a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. De esta manera recogen la definición elaborada en la Comunidad en los instrumentos posteriores a la Recomendación de 1984<sup>18</sup>. Aparte de *Francia y Bélgica* que adoptaron una ley contra el acoso sexual (en fase de redacción en *Alemania*), en los otros Estados miembros las medidas se han integrado en las leyes contra la discriminación sexual (*Irlanda, Países Bajos, Reino Unido*) o suponen cláusulas de carácter general contenidas en el código civil (*España, Italia, Portugal*). Únicamente *Francia y los Países Bajos* proporcionan una definición que incorpora la definición de "abuso de autoridad" y tienen en cuenta la posición jerárquica del acosador.

## 6 - CONCLUSIÓN

Diez años después de la adopción de la recomendación, las acciones positivas se han convertido en instrumento importante de las políticas nacionales de igualdad de oportunidades. Este informe revela, no obstante, la diversidad de los marcos legislativos y de las políticas nacionales, de los procedimientos de aplicación, del interés que suscitan en los interlocutores sociales y de las formas que adoptan. Aunque es evidente que ha habido un notable aumento del número y tipo de acciones positivas adoptadas desde que la Comisión presentó al Consejo en 1988 un primer informe sobre la aplicación, es igualmente evidente que queda mucho por hacer para conseguir un enfoque más firme y sistemático para la aplicación de la recomendación. La eficacia de la recomendación como instrumento para alcanzar un cambio significativo en la situación de la mujer en el mercado laboral es, por tanto, un asunto que la Comisión desea seguir estudiando con

---

<sup>17</sup> A este respecto, véase el informe de la comisión de los derechos de la mujer sobre "la designación de un consejero en el seno de las empresas", PE 204.884/Fin.

<sup>18</sup> Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE). Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido un código de conducta relativa al acoso sexual (92/C 27/01). Resolución del Consejo de 29 de mayo de 1990 sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C 157/02).

atención y, entre otras cosas, propondría remitir un informe de aplicación posterior al Consejo en un plazo de 5 años. A la vista de la información facilitada por los Estados miembros, resulta que las futuras medidas de acción positiva en este sector deben continuar un camino jurídico y de promoción. En la práctica, estos dos enfoques han demostrado ser complementarios por lo que se han reforzado mutuamente.

#### 6.1 La dimensión jurídica

La Comisión debe admitir que en esta fase, y a pesar de los progresos realizados, subsiste una cierta confusión en torno a la definición de acción positiva, que puede desempeñar un papel disuasor en las personas que pudieran plantearse adoptar medidas positivas. Como elemento para la elaboración de un cuarto programa de acción a medio plazo sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, la Comisión estudiará la oportunidad de aclarar el sentido y la amplitud de la acción positiva en el marco de su futuro programa.

Si como hemos dicho, el conjunto de los Estados miembros fomenta en la actualidad el recurso a las acciones positivas en favor de las trabajadoras, esta política debe acompañarse de medios suficientes y de un marco administrativo para el desarrollo de la igualdad de oportunidades. En efecto, para aplicar de forma eficaz esta recomendación es necesario que los Estados miembros completen la legislación existente mediante normas que garanticen el control y las sanciones adecuadas.

Es imposible conseguir una aplicación eficaz, o simplemente efectiva en los programas de acciones positivas si las empresas no proceden previamente a un estudio comparado de las situaciones respectivas de sus empleados masculinos y femeninos (contratación, cualificación, promoción, salarios, acceso a la formación profesional, sistemas de clasificación). Todo ello forma parte de un informe que deben remitir todos los años las empresas *belgas, francesas e italianas*. En este caso se trata de un dispositivo en el que podría inspirarse el resto de los Estados miembros.

También convendría desarrollar un sistema de "vigilancia" de las empresas sobre el correcto cumplimiento de sus obligaciones. Entre las diversas posibilidades podría figurar el concepto de cumplimiento de contrato, inclusión de cláusulas de aplicación social en los contratos y acuerdos, ayudas estatales, incentivos económicos, adquisición pública. Por ejemplo, podría adoptarse el modelo *italiano* en el que, como ya se ha señalado, la ley prevé que en caso de que una empresa no remita informe de las situaciones comparadas, se autorice a los jueces a imponerle una sanción y en casos más serios, suspender todas las ayudas económicas que la empresa haya podido percibir.

Con el fin de ayudar y fomentar que los empresarios cumplan sus obligaciones en materia de igualdad de oportunidades entre trabajadores masculinos y femeninos, podría reforzarse la función de los organismos de igualdad cuyas atribuciones son con demasiada frecuencia meramente consultivas, inspirándose en medidas ya adoptadas por algunos Estados miembros.

En el *Reino Unido* la autoridad legislativa responsable de la igualdad de sexos está capacitada para iniciar investigaciones oficiales en los casos en que el empresario pueda haber violado las exigencias de la legislación nacional relativa a la discriminación sexual en materia de igualdad de retribución. En *Italia*, cuando un empresario es responsable de una discriminación de carácter colectivo, y aunque las empleadas afectadas por la discriminación no hayan sido identificadas de forma inmediata y directa, el consejero para la igualdad a escala regional puede promover una acción judicial<sup>19</sup>. Respecto al concepto de "discriminación colectiva" (o sistemática), la función que la ley francesa atribuye a las organizaciones sindicales podría aplicarse a los organismos encargados de la igualdad de oportunidades. En efecto, las organizaciones sindicales representativas en la empresa están autorizadas a ejercer en justicia toda acción en favor de un/a empleado/a de la empresa sin tener que presentar un mandato del interesado/a, siempre que ésta (éste) haya sido informado por escrito y no se haya opuesto a ello en un plazo de 15 días a partir de la fecha en la que la organización sindical le ha notificado su intención.

Finalmente, en lo que se refiere a las sanciones, su carácter débil y heterogéneo no puede garantizar sistemáticamente el respeto de las leyes y dispositivos nacionales en materia de acción positiva. Por tanto sería interesante que, como sucede en Italia, el juez pueda en algunos casos, exigir a la empresa que ponga en práctica un programa de acciones positivas. En efecto, se trata de un buen ejemplo de "sanción positiva" ante la insistencia o persistencia de discriminaciones colectivas o sistemáticas.

## 6.2 La dimensión de promoción

Los esfuerzos para aclarar la ley y reforzar la estructura en la que se inscriben las medidas de acción positiva son opciones útiles para intentar una aplicación más amplia e incisiva de la recomendación relativa a las acciones positivas. Con el fin de contribuir al progreso alcanzando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, estos esfuerzos deberían acompañarse de estrategias sostenidas para promover las acciones positivas, como instrumento indispensable para una gestión eficaz de los recursos humanos.

El presente informe ha descubierto la urgente necesidad de vigilar de forma continuada el desarrollo y aplicación de los procedimientos jurídicos existentes en relación con las acciones positivas.

En este sentido, deben reforzarse las actividades de sensibilización y de información. Además, la Comisión continuará fomentando y apoyando las actividades para sensibilizar y difundir los ejemplos de códigos de buena conducta.

---

<sup>19</sup>

Artículo 4 de la ley de 10 de abril de 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Igualmente, la Comisión prestará su ayuda a los proyectos transnacionales de acción positiva y a los intercambios de información que presenten los interlocutores sociales, los empresarios y los sindicatos y analizará y procederá a consultas sobre el enfoque estratégico de la acción positiva que podría adoptarse a escala europea durante el periodo de vigencia del cuarto plan de acción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dada la importancia creciente de la opinión que reconoce que corregir las desigualdades y conseguir la igualdad mediante una acción positiva, al tiempo que es justificable por razones de equidad también es razonable desde el punto de vista económico, los Estados miembros pueden prever la adopción de planes de acción positiva a medio plazo estableciendo objetivos cualitativos y cuantitativos adaptados a la situación nacional y, si procede, regional. La inclusión de la igualdad de oportunidades en las políticas económica y social, sobre todo en los fondos estructurales, podría convertirse en componente esencial de estos planes.

Al objeto de proporcionar un espíritu más dinámico a la acción positiva prevista por la Recomendación del Consejo, estos planes podrían centrarse también en los medios para suscitar el interés y participación de otros agentes claves, como las autoridades locales, asociaciones profesionales, representantes de los interlocutores sociales, empresarios y sindicatos, que puedan participar en la estimulación de las iniciativas de acción positiva a escala organizativa y, de forma asociada, en los niveles regional y local.

Por lo que respecta a la Comisión, reitera su compromiso de fomentar las medidas de acción positiva en los Fondos estructurales<sup>20</sup>, el diálogo social y sus propias políticas de personal.

En la nueva regulación de los Fondos estructurales, se refuerza el principio de igualdad de trato para hombres y mujeres. Para ello, no sólo las actividades financiadas por estos Fondos deben respetar, entre otras cosas, este principio, sino que, además, entre las actividades que deberán recibir apoyo del Fondo Social Europeo figuran las destinadas a promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, sobre todo en los sectores laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas. Por consiguiente, y a pesar de haberse producido una participación femenina superior al 50% en el conjunto de las actividades financiadas por el FSE, los diferentes marcos comunitarios de apoyo para este objetivo prevén para la mayoría de ellos un eje específico sobre la igualdad de oportunidades. Este eje tiene en cuenta la posición desfavorable de las mujeres en el mercado de trabajo y sigue trayectorias integradas de formación y de inserción reforzando las estructuras de apoyo, incluida la acogida de las personas a cargo y los servicios de orientación y de información específicos. Estas medidas permitirán a las mujeres diversificar sus elecciones profesionales. Se orientarán hacia empleos en los que estén infrarrepresentadas y mejorarán las posibilidades de empleo de las paradas de larga duración y de las que se reincorporen al circuito de trabajo.

<sup>20</sup>

A este respecto, véase también la Recomendación del Consejo de 22.6.94 (D.O. n° C231 de 26.6.94).

Por otra parte, la nueva decisión por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea (LEONARDO da VINCI) resalta más que antes las medidas que pueden beneficiar en concreto a las mujeres de todas las categorías.

Al tiempo que se reconoce la dificultad de obtener resultados contabilizables cuando las iniciativas de acción positiva se extienden sobre un entorno amplio, conviene quizás reflexionar a escala europea y nacional sobre la necesidad de concentrar las actividades en determinados sectores de empleo, por ejemplo los que menciona el Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo, ofreciendo mejores perspectivas de empleo, así como en los sectores en los que se producen o se producirán cambios tecnológicos y estructurales, incluidas las zonas rurales.

ISSN 0257-9545

COM(95) 247 final

# DOCUMENTOS

ES

06 04

---

N° de catálogo : CB-CO-95-273-ES-C

ISBN 92-77-89614-0

---

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

L-2985 Luxemburgo