

8  
DE  
MARZO

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EMPLEO ESTABLE

IGUALDAD SALARIAL

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Secretaría Confederal de la Mujer (RM/SB)  
Confederación Sindical de CC.OO.  
Teléfono directo: (91) 702 80 95



Fecha de creación: 06/03/01  
Archivo: 8 DE MARZO  
E-mail: sbrunel@ccoo.es

## LA SITUACION ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

1. El Empleo
2. La discriminación retributiva
  - 2.1. Actuación sindical ante los factores que determinan las diferencias retributivas.
  - 2.2. Comparación con la situación en la Unión Europea
3. La conciliación de la vida laboral y familiar
  - 3.1. Normativa y propuestas para avanzar en el reparto de las responsabilidades familiares.
4. Instrumentos y propuestas de actuación sindicales para avanzar en la igualdad de oportunidades.
5. Acciones, estrategias y desarrollo normativo en el marco internacional y europeo para favorecer la igualdad de las mujeres.
  - 5.1. Ambito internacional
  - 5.2. Ambito europeo

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER CC.OO.

MARZO 2001

## LA SITUACION ACTUAL DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN LAS MUJERES.

Son tres los ejes centrales sobre los que realizamos un análisis de la situación de las trabajadoras.

1. El empleo
2. La discriminación retributiva
3. La conciliación de la vida laboral y familiar

### 1. EL EMPLEO.-

La situación de las mujeres en el ámbito laboral en España, ha experimentado importantes avances en los últimos años. El incremento cuantitativo y cualitativo de mujeres en el mercado laboral ocupado, fundamentalmente como asalariadas, y en menor medida, como autónomas y empleadoras, es un elemento fundamental para reforzar la independencia económica de las mujeres, y por tanto, las posibilidades de los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación.

Esta situación que indudablemente señalamos como positiva, presenta no obstante, numerosas carencias significativas que limitan substancialmente la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Señalemos algunos de los rasgos principales:

#### ➤ EL ACCESO AL EMPLEO:

La posición de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una fuerte segregación profesional, horizontal y vertical, que obstaculiza su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo, de mayor relevancia profesional y retributiva, y que limita el desarrollo de una carrera profesional en consonancia con sus reales conocimientos académicos y profesionales.

- **Segregación horizontal:** Las mujeres tienen, en mayor medida que los hombres, condiciones laborales más precarias mediante contratos temporales y a tiempo parcial, situándose mayoritariamente en determinados sectores de actividad, con escasa presencia en otros. (los hombres están en sectores como pesca, minería, metalurgia, transporte, construcción..., mientras que las mujeres están en comercio, textil, sanidad, educación, servicios,...)
- **Segregación vertical:** Las mujeres tienen grandes limitaciones para acceder a puestos de dirección en las empresas y a categorías o grupos profesionales de mayor cualificación. Las mujeres se encuentran situadas mayoritariamente en las categorías más bajas de los grupos profesionales.

## ➤ LA PROMOCION

Las limitaciones y exclusiones de las mujeres de los puestos de dirección en las empresas y de las categorías o grupos profesionales de mayor cualificación, es otra característica del mercado laboral que se mantiene a pesar del cambio estructural en los niveles educativos de las mujeres. El recorrido profesional de las mujeres se encuentra mucho más limitado que el de los hombres. Las causas principales las podríamos identificar con la persistencia de estereotipos contrarios a las trabajadoras y las exigencias de total disponibilidad que hacen incompatible el "ascenso" con las responsabilidades familiares.

## ➤ INDICADORES LABORALES

- **Tasas de empleo, paro y actividad:** A pesar de la bonanza económica actual que sigue favoreciendo el aumento de las tasas de actividad y de empleo femeninas, sin embargo siguen existiendo importantes diferencias en el acceso y permanencia en el empleo entre hombres y mujeres, que se ponen de manifiesto en los datos de la Encuesta de Población Activa (IV trimestre de 2000).
  - ✓ La **tasa de empleo femenina** es del 32,03 a gran distancia de la masculina 57,81%. En el conjunto del año 2000 se ha producido un importante crecimiento del empleo, especialmente femenino: el 56% del empleo neto creado ha sido para las mujeres. Sin embargo, su tasa de ocupación está todavía casi 26 puntos por debajo de la de los hombres.
  - ✓ La **tasa de paro femenina** es del 20,51% , más del doble que la masculina que está en el 9,74%. También en el año 2000 se ha producido una rebaja del desempleo que se ha repartido en volumen prácticamente por igual para ambos sexos. Si bien la fuerte incorporación de activas impide que la reducción del paro femenino sea aún mayor, a pesar de que la creación de empleo, como hemos dicho, ha sido más intensa entre las mujeres.
  - ✓ La **tasa de actividad femenina** es del 39,76%, presentando un diferencial enorme en relación a la de los hombres que es del 63,78%. Si bien en el conjunto del año 2000 se ha producido un aumento de la población activa que se ha concentrado principalmente en las mujeres, el 60% de los nuevos activos son mujeres

**TASA DE EMPLEO**

	1er. T./00	2º T./00	3er. T./00	4º T. 00	Media/00
TOTAL	43,35	44,03	44,52	44,44	44,09
<25 años	32,83	34,41	36,44	35,15	34,71
>25 años	45,44	45,92	46,09	46,23	45,92
HOMBRES	56,77	57,44	58,24	57,81	57,57
MUJERES	30,96	31,63	31,8	32,03	31,61
H.<25 años	37,92	39,74	42,67	41,26	40,40
H.>25 años	60,81	61,18	61,53	61,26	61,20
M.<25 años	27,51	28,85	29,83	28,7	28,72
M.>25 años	31,59	32,13	32,15	32,63	32,13

**TASA DE PARO**

	1er. T./00	2º T./00	3er. T./00	4º T. 00	Media/00
TOTAL	15,01	13,97	13,72	13,61	14,08
<25 años	28,01	25,35	25,31	25,83	26,13
>25 años	12,75	11,99	11,6	11,47	11,95
HOMBRES	10,54	9,64	9,32	9,47	9,74
MUJERES	21,64	20,37	20,27	19,76	20,51
H.<25 años	21,96	19,58	20,05	20,3	20,47
H.>25 años	8,76	8,08	7,51	7,71	8,02
M.<25 años	35,23	32,33	32,09	32,91	33,14
M.>25 años	18,9	17,99	17,88	17,22	18,00

**TASA DE ACTIVIDAD**

	1er. T./00	2º T./00	3er. T./00	4º T. 00	Media/00
TOTAL	51,01	51,18	51,59	51,44	51,31
<25 años	45,6	46,1	48,79	47,39	46,97
>25 años	52,08	52,18	52,14	52,22	52,16
HOMBRES	63,46	63,57	64,23	63,85	63,78
MUJERES	39,5	39,72	39,88	39,92	39,76
H.<25 años	48,6	49,42	53,37	51,76	50,79
H.>25 años	66,64	66,56	66,52	66,37	66,52
M.<25 años	42,48	42,64	43,92	42,77	42,95
M.>25 años	38,95	39,18	39,16	39,41	39,18

Fuente: E.P.A. 2000

▪ **El empleo asalariado EPA. Fijo y Temporal, Sector Público y Privado:**

- ✓ En cuanto a la estabilidad en el empleo, en el año 2000, el 81% del empleo neto creado es indefinido, lo que significa una mejora respecto a los porcentajes registrados en 1998 y 1999. Con ello la tasa de temporalidad se sitúa para el conjunto del año en el 32,1%, siete décimas por debajo de la registrada en el año anterior. Sin embargo este dato continua siendo

preocupante, el empleo indefinido continua creciendo (6,9%) pero el empleo temporal también lo hace a fuerte ritmo (3,4%). Esta evolución es resultado del aumento abusivo de la temporalidad en el Sector Público y de su insuficiente reducción en el Sector Privado.

Por sexos la temporalidad es mayor para las mujeres, el 33,74% de las asalariadas tienen contrato temporal, siendo este dato para los hombres del 30,39%. (4° trimestre 2000).

		ASALARIADOS POR SEXOS, SECTOR Y TIPO DE CONTRATO					
		TOTAL	%	S. PUBLICO	%	S. PRIVADO	%
1. t./00	TOTAL						
	FIJO	7.681.500	68,31	1.860.300	80,98	5.821.100	65,06
	TEMPORAL	3.563.300	31,69	436.900	19,02	3.126.400	34,94
	TOTAL	11.244.800		2.297.200		8.947.500	
HOMBRES	FIJO	4.804.900	69,73	1.007.200	84,16	3.797.700	66,70
	TEMPORAL	2.085.900	30,27	189.500	15,84	1.896.300	33,30
	TOTAL	6.890.800		1.196.700		5.694.000	
MUJERES	FIJO	2.876.600	66,07	853.200	77,52	2.023.400	62,19
	TEMPORAL	1.477.500	33,93	247.400	22,48	1.230.100	37,81
	TOTAL	4.354.100		1.100.600		3.253.500	
2. t./00		TOTAL	%	S. PUBLICO	%	S. PRIVADO	%
TOTAL	FIJO	7.796.300	67,87	1.867.100	80,45	5.929.100	64,68
	TEMPORAL	3.690.900	32,13	453.600	19,55	3.237.300	35,32
	TOTAL	11.487.200		2.320.700		9.166.400	
HOMBRES	FIJO	4.874.800	69,43	1.010.900	84,03	3.863.900	66,41
	TEMPORAL	2.146.600	30,57	192.100	15,97	1.954.500	33,59
	TOTAL	7.021.400		1.203.000		5.818.400	
MUJERES	FIJO	2.921.500	65,42	856.200	76,60	2.065.300	61,69
	TEMPORAL	1.544.300	34,58	261.600	23,40	1.282.800	38,31
	TOTAL	4.465.800		1.117.800		3.348.100	
3. t./00		TOTAL	%	S. PUBLICO	%	S. PRIVADO	%
TOTAL	FIJO	7.884.500	67,66	1.864.100	78,63	6.020.400	64,86
	TEMPORAL	3.768.300	32,34	506.600	21,37	3.261.800	35,14
	TOTAL	11.652.800		2.370.700		9.282.200	
HOMBRES	FIJO	4.932.300	68,94	1.014.800	81,92	3.917.600	66,22
	TEMPORAL	2.222.200	31,06	224.000	18,08	1.998.200	33,78
	TOTAL	7.154.500		1.238.800		5.915.800	
MUJERES	FIJO	2.952.200	65,63	849.300	75,04	2.102.800	62,46
	TEMPORAL	1.546.100	34,37	282.500	24,96	1.263.600	37,54
	TOTAL	4.498.300		1.131.800		3.366.400	
4. t./00		TOTAL	%	S. PUBLICO	%	S. PRIVADO	%
TOTAL	FIJO	7.951.500	68,28	1.888.800	79,69	6.068.800	65,39
	TEMPORAL	3.693.300	31,72	481.500	20,31	3.211.800	34,61
	TOTAL	11.644.800		2.370.300		9.280.600	
HOMBRES	FIJO	4.946.400	69,61	1.013.700	83,05	3.932.700	66,82
	TEMPORAL	2.159.800	30,39	206.900	16,95	1.953.000	33,18
	TOTAL	7.106.200		1.220.600		5.885.700	
MUJERES	FIJO	3.011.100	66,26	875.000	76,11	2.136.100	62,92
	TEMPORAL	1.533.400	33,74	274.600	23,89	1.258.800	37,08
	TOTAL	4.544.500		1.149.600		3.394.900	
Media/00		TOTAL	%	S. PUBLICO	%	S. PRIVADO	%
TOTAL	FIJO	7.828.450	68,03	1.870.075	79,93	5.959.850	65,00
	TEMPORAL	3.678.950	31,97	469.650	20,07	3.209.325	35,00
	TOTAL	11.507.400		2.339.725		9.169.175	
HOMBRES	FIJO	4.889.600	69,42	1.011.650	83,28	3.877.975	66,53
	TEMPORAL	2.153.625	30,58	203.125	16,72	1.950.500	33,47
	TOTAL	7.043.225		1.214.775		5.828.475	
MUJERES	FIJO	2.940.350	65,84	858.425	76,31	2.081.900	62,32
	TEMPORAL	1.525.325	34,16	266.525	23,69	1.258.825	37,68
	TOTAL	4.465.675		1.124.950		3.340.725	

### 1.1. El empleo en la Unión Europea:

Las diferencias entre el mercado de trabajo español y el europeo, tienen un marcado carácter femenino. De manera que los problemas de las mujeres, alta tasa de paro y baja actividad, son los problemas del mercado español. Solucionarlos es resolver las diferencias con la Unión Europea.

	<u>Eurozona</u>	<u>España</u>
TASA DE ACTIVIDAD		
hombres	77,0	63,1
mujeres	57,2	38,4
TASA DE OCUPACION		
hombres	70,3	67,8
mujeres	50,0	37,3
TASA DE PARO		
hombres	8,7	11,0
mujeres	12,5	23,1

Fuente: Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo.1999. Eurostat

La dificultad para el logro del pleno empleo (tasa de paro por debajo del 5%), cobra toda su dimensión cuando el concepto de "pleno empleo" no sólo se referencia sobre la tasa de paro, sino también sobre la tasa de actividad, que se encuentra cinco puntos por debajo de la media europea, lo que equivale a algo más de un millón de nuevos activos. Es decir, alcanzar el pleno empleo es crear puestos de trabajo no solo para los dos millones y pico de parados, sino también para el millón de inactivos que nos separan de la tasa de actividad europea.

### 2. LA DISCRIMINACION RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El análisis de los salarios y las diferencias retributivas es otro de los aspectos que evidencia las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo. Aún cuando existen estadísticas oficiales que reflejan esta discriminación así como diversos estudios que analizan la caracterización de las diferencias, la visualización de las diferencias no ha alcanzado aún los niveles de conocimiento público que sí tiene ya la situación de las mujeres en el empleo y la contratación.

Las Encuestas de Estructura Salarial revelan que el salario medio anual de los hombres supera en un 24%, aproximadamente, al de las mujeres, diferencia que permanece inalterable desde hace años, siendo incluso superior en algunas Comunidades Autónomas. La discriminación retributiva por razón de sexo se encuentra intrínsecamente ligada al desigual valor que se adjudica a los trabajos realizados por hombres y mujeres.

Un reciente informe "Empleo y discriminación salarial desde la perspectiva de género"<sup>1</sup>, recoge las diferencias retributivas analizadas en base a estadísticas españolas y europeas, poniendo en evidencia las importantes diferencias en los niveles de actividad, ocupación, paro, estabilidad y retribución que se dan entre hombres y mujeres, más o menos amplias según los sectores de actividad, las ocupaciones y las zonas geográficas.

➤ Los principales resultados obtenidos de este estudio son los siguientes:

- Existe un diferencias entre hombres y mujeres: la ganancia media por hora trabajada de las mujeres en 1999 supone sólo el 78% de la de los hombres.
- La situación en España es similar a la del conjunto de la Unión Europea, donde también se cumple que el salario medio de la mujer es claramente inferior al del hombre.
- El menor salario de la mujer se debe a una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres y que perjudican a la hora de obtener la misma ganancia por hora. Los factores, que constituyen una discriminación salarial a priori o estructural son los siguientes:
  - Características personales:
    - ✓ EDAD, a mayor edad, mayor salario. Las mujeres tienen mayor peso relativo entre los trabajadores jóvenes.
    - ✓ NIVEL EDUCATIVO, a mayor nivel educativo, más salario. Las trabajadoras jóvenes tienen mayor nivel educativo que los hombres y sin embargo es persistente la diferencia salarial, por la incidencia del resto de factores.
  - Características de la relación laboral:
    - ✓ OCUPACION, mayor presencia de mujeres en ocupaciones con salario inferior.
    - ✓ ANTIGÜEDAD, mayor antigüedad, mayor salario. La antigüedad media de las mujeres en la empresa es inferior a la de los hombres.
    - ✓ EL TIPO DE CONTRATO, (duración indefinida o duración determinada) el salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido, es el doble respecto a los que tienen trabajo temporal. La presencia de la mujer es mayor entre los trabajadores temporales.

---

<sup>1</sup> "Empleo y discriminación salarial: Un análisis desde la perspectiva de género". Gabinete Técnico Confederal CC.OO. Octubre 2000.

✓ EL TIPO DE JORNADA LABORAL, (tiempo completo o tiempo parcial) la ganancia por hora trabajada a tiempo completo es un 60% mayor que la ganancia por hora a tiempo parcial. El 20% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo el 3% de los hombres.

▪ Características de la empresa y del sector:

- ✓ SECTOR DE ACTIVIDAD, mayor presencia de mujeres en sectores con los salarios más bajos.
- ✓ TAMAÑO DE LA EMPRESA, los salarios son menores en las medianas y pequeñas empresas en donde se concentra en mayor medida el colectivo de trabajadoras.

Si a pesar de descontar el efecto de todos los factores anteriores, o de algún otro no considerado (propiedad pública o privada, tipo de convenio, experiencia), la ganancia de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, entonces habrá que aceptar que es el mero hecho de ser mujer el factor que explica en última instancia el diferencial salarial. Esto supondría que existe también una discriminación salarial a posteriori.

2.1. Actuación sindical ante los factores que determinan las diferencias retributivas.

- Los factores estructurales no son inmodificables, pueden y deben ser modificados por la intervención de los agentes sociales y de las administraciones públicas.
- Aunque los factores estructurales "expliquen" las diferencias retributivas, no las "justifican", y por tanto pueden ser calificados de discriminatorios, aunque una parte de ellos vengán determinados por actuaciones ajenas a la relación laboral o a la actuación empresarial.
- Los factores no estructurales y por tanto inherentes a la valoración del trabajo en sí mismo, producen lo que hemos llamado discriminación a posteriori, y la actuación sindical frente a ellos, cae de lleno dentro del ámbito de la acción sindical y la negociación colectiva en la empresa y en el sector.
- Los procesos de negociación e implantación de nuevos sistemas de clasificación profesional, de organización y valoración del trabajo y de retribución, constituyen una de las tareas esenciales de la acción sindical que debe asegurar la plena intervención sindical, la existencia de mecanismos de reclamación de los trabajadores y trabajadoras y de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, un suficiente nivel de asesoramiento y apoyo por parte de las estructuras del Sindicato externas a la empresa, allí donde sea necesario, y una

coherencia plena con los criterios sindicales de actuación tanto en lo relativo a la perspectiva de género como a evitar situaciones que pueden devenir en discriminaciones de diverso tipo (exclusión de colectivos por individualización de relaciones laborales, dobles escalas salariales, ...).

## 2.2. Comparación con la situación en la Unión Europea:

En la Unión Europea se repite la situación de España: las mujeres que trabajan tienen una ganancia media inferior a la de los hombres.

La ganancia por hora de una mujer que trabaja a tiempo completo supone el 73% de la de un hombre. Es decir, existe un diferencial salarial de 27 por ciento. España la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es inferior a la que existe en la U.E.

Tanto es así que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a instancia del Comité de Mujeres (organismo en el que está representada la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.) ha recogido expresamente en su Plan de Igualdad, como punto prioritario "Avanzar en la igualdad salarial entre hombres y mujeres", comenzando a desarrollar en el 2000 una Campaña: "Igualdad Retributiva" (que también pusimos en marcha CC.OO. y UGT en España) que también continuará en el 2001.

Como continuación de esta campaña la CES ha creado una "Red de expertos sindicales en el campo de la igualdad de retribución", (cuya coordinación en España estamos desarrollando CC.OO.) cuyos objetivos son:

- ✓ Recopilar información acerca de la situación actual en los distintos países e intentar entender las razones que subyacen debajo de las desigualdades, proponer soluciones y métodos de actuación con el fin de terminar con esta situación.
- ✓ Influir en los principales responsables y participantes en las negociaciones colectivas en el ámbito de la empresa, en el ámbito sectorial, regional, nacional y europeo, sensibilizándoles sobre la gravedad del problema y trabajar conjuntamente para encontrar los medios de superarlo.

## 3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. El reparto de las responsabilidades domésticas y familiares:

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado se ha venido siguiendo las pautas políticas y socio-culturales tradicionalmente masculinistas, compartiendo esta esfera pública con los hombres, sin que la esfera privada se re-

igualmente penaliza a las mujeres pues constata la existencia de "tiempos" diferentes en la vida de las personas y una organización de la sociedad que gira en torno a la experiencia temporal de los hombres.

Las conclusiones de un estudio "Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros"<sup>2</sup> señalan que existen grandes desigualdades en la distribución del tiempo entre hombres y mujeres, aproximadamente el 85% de la población distribuye su tiempo conforme a estereotipos sexuales tradicionales.

Las diferencias encontradas se dan en el tiempo que dedica cada uno de los sexos al trabajo doméstico, pues mientras las mujeres dedican un promedio de 7,96 horas (7 horas 58 minutos), los hombres dedican a este menester 2,50 (2 horas y media).

Tabla 1. Diferencias por sexo en el uso del tiempo según sexo (medias)

Usos del tiempo	Mujeres	Hombres	Total
Necesidades personales	10,13	10,59	10,35
Trabajo doméstico	7,96	2,50	5,34
Educación	0,61	0,86	0,73
Tiempo libre	8,00	9,27	8,61
Trabajo remunerado	1,02	3,37	2,15

Alvaro, Mariano, Instituto de la Mujer, colección Estudios nº 46. Madrid 1996.

Otro estudio de interés sobre el "Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España"<sup>3</sup>, pone de manifiesto las diferencias existentes en la realización de diversas actividades a lo largo de un día promedio de la semana:

Tabla 2. Diferencias por sexo en el uso del tiempo

HORAS DEDICADAS A:	HOMBRES	MUJERES
Necesidades esenciales	10,41	10,64
Trabajo profesional y académico	4,87	2,21
Trabajo doméstico y familiar	0,70	5,07
Tiempo libre	7,23	5,33

Fuente: CIS (estudio 1709). Sacado de Ramos, R. (1990, p33).

Como podemos ver, en el cuadro anterior existen claras diferencias en la utilización del tiempo entre hombres y mujeres; mientras que ambos colectivos dedican el mismo tiempo a las necesidades esenciales, no sucede así en los otros bloques de actividades

<sup>2</sup> Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros"; Alvaro, Mariano, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Colección Estudios nº 46, Madrid 1996.

<sup>3</sup> Cronos Dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España, Ramos Torres, Ramón, Mº Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid, 1990.

sobre tiempo libre y principalmente sobre trabajo doméstico y familiar donde las mujeres emplean 5 horas más que los hombres.

Aunque una comparación de los estudios realizados sigue poniendo de manifiesto la grandes diferencias entre mujeres y varones respecto al trabajo doméstico, parece producirse una tendencia a que tales diferencias se reduzcan con el paso del tiempo, principalmente cuando las mujeres tienen empleos extradomésticos, los maridos comparten en mayor proporción las tareas domésticas.

La conciliación de la vida familiar y laboral se sigue socialmente considerando un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres, ya que de forma efectiva son quienes asumen las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes y por tanto quienes tienen mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar..

Los cambios estructurales de la sociedad en relación a la conciliación laboral y familiar no han tenido un claro reflejo a nivel cultural, educacional, etc, ni tampoco se ha reflejado en la organización y cultura de las empresas. Las culturas organizativas de las empresas que priman de manera excesiva la disponibilidad total por encima de otros criterios objetivos, como la profesionalidad y la eficacia, perjudican las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos de mayor responsabilidad y decisión cuando ello comporta en la práctica, una renuncia al ámbito familiar y privado.

### **3.1. Normativa y propuestas para avanzar en el reparto igualitario de las responsabilidades familiares:**

- La Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo modificaciones al Estatuto de los Trabajadores/as, a la Ley de Procedimiento Laboral, Ley General de la Seguridad Social, y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de hijos y familiares, permiso por maternidad y paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo y extinción del contrato de trabajo.

Desde CC.OO. hicimos en su momento una valoración global positiva de dicha Ley ya que muchas de las medidas que recogía partían de la propuesta de Acuerdo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que conjuntamente CC.OO. y UGT. presentamos en su día al Gobierno, si bien realizábamos algunas precisiones.

- **Nuestra valoración:** La Ley recoge algunas medidas importantes y otras que se quedaban cortas en relación con las propuestas sindicales y en relación con las Directivas comunitarias sobre Protección de la maternidad y sobre Permisos parentales. Desde CC.OO. consideramos que el Gobierno no ha incluido algunas

de las demandas sindicales más significativas para limitar substancialmente el coste económico de la reforma y preservar a los empresarios de coste adicional alguno. en definitiva, por falta de voluntad política en promover el cambio social que posibilite la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

- A pesar de las limitaciones comentadas la Ley ha introducido cambios importantes en el Estatuto de los Trabajadores/as y en otras leyes laborales y de la Seguridad Social, por ello la importancia de favorecer la adecuación de los convenios a la nueva legislación, para evitar que el desconocimiento de la ley conlleve inaplicación de los nuevos derechos que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar y favorecen la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

Así mismo debemos señalar que tras más de un año de aprobación de la Ley algunas de las medidas establecidas parecen de difícil materialización ya que aún está sin aprobar el Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla dicha Ley en materia laboral y de seguridad social. Proyecto al que desde CC.OO. hemos hecho las oportunas alegaciones.

- A continuación señalamos los aspectos más relevantes que recoge la Ley y los déficits también más importantes de la misma:

#### LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES:

- La ampliación de la reducción de jornada para el cuidado de familiares enfermos o que no puedan valerse por sí mismos, .
- La ratificación del derecho del trabajador para decidir la concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada, así como para la reincorporación a su jornada anterior, y la regulación de un procedimiento especial y urgente para tramitar los conflictos con el empresario por esta causa.
- La ampliación de la excedencia para el cuidado de familiares enfermos o que no puedan valerse por si mismos, así como por acogimiento tanto permanente como preadoptivo.
- La ampliación de los supuestos de suspensión del contrato, con el correspondiente derecho a la prestación económica a cargo de la seguridad social, tanto para los casos de acogimiento preadoptivo o permanente, como en caso de riesgos durante el embarazo.
- La ampliación del permiso por maternidad en caso de partos múltiples.

- la ampliación del permiso por adopción y acogimiento hasta 16 semanas para hijos menores de seis años, ampliable en dos semanas más por cada hijo.
- La posibilidad de utilizar cuatro semanas de permiso previo a la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción internacional.
- La posibilidad de disfrutar de forma simultánea o sucesiva el permiso por maternidad o el de adopción/acogimiento, cuando ambos padres trabajen, ampliando -en el caso de nacimiento- hasta 10 semanas el periodo que disfruta el padre, siempre que la madre le ceda el derecho.
- La protección frente al despido discriminatorio por maternidad o atender responsabilidades familiares, requiriendo la inversión de la carga de la prueba para que el empresario acredite causas ajustadas a derecho en la resolución extintiva.

### LOS DEFICITS MÁS SIGNIFICATIVOS:

#### ➤ PERMISOS RETRIBUIDOS:

- Acompañamiento a la asistencia sanitaria de hijos menores de edad.
- Atención a menores con enfermedades infecto-contagiosas.

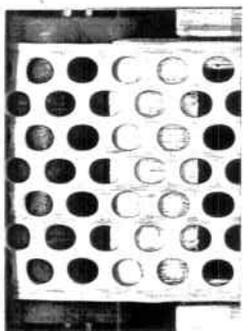
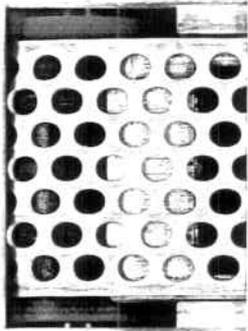
#### ➤ REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

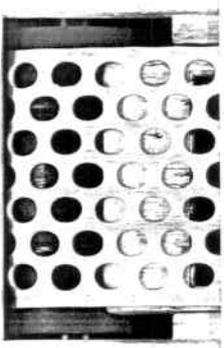
- Ampliación de la edad para el cuidado de un hijo/a menor, hasta 8 años.
- Ampliación de la reducción de jornada por lactancia, hasta 1 hora.
- Para cuidados de familiares que tengan dificultad para valerse por sí mismos hasta segundo grado de consanguinidad, y sólo en grado de afinidad en los supuestos de viudedad o desplazamiento temporal del cónyuge o pareja de hecho.

#### ➤ EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:

- Posibilitar que el periodo de excedencia para el cuidado de hijos biológicos como adoptivos o en acogimiento, pueda serlo hasta los 8 años de edad.
- Ampliación del derecho a excedencia para el cuidado de familiares hasta tres años y para los mismos supuestos y en los mismos términos que la reducción de jornada.
- Considerar como periodo efectivo de cotización toda la duración de la excedencia.

#### ➤ SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO:



- 
- Cambiar la denominación del permiso de maternidad por maternidad/paternidad.
  - Ampliación en cuatro semanas más el permiso de maternidad/paternidad de adopción o acogimiento, sólo para ser utilizado por el padre.
  - Utilización del permiso de maternidad/paternidad por parte del padre en caso de que la madre no trabaje. Este supuesto, junto con el anterior, garantizaría al padre el derecho individual y reforzaría la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres.
  - Eliminación del requisito de carencia para tener derecho a la prestación de maternidad durante las seis semanas posteriores al parto.
  - Modificación de la ley para permitir que el permiso de maternidad/paternidad coincida con el periodo de vacaciones, éstas pueden ser disfrutadas en periodo distinto.

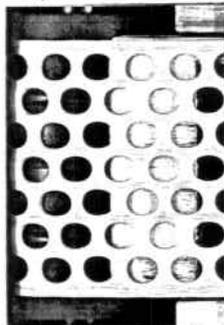
➤ **RIESGOS PARA EL EMBARAZO O LACTANCIA:**

- Incluir el supuesto de riesgo durante la lactancia, a efectos del derecho de suspensión con reserva del puesto de trabajo y del derecho a la prestación de maternidad.
- Ampliar la prestación al 100% de la base reguladora.
- Transposición de los Anexos de la Directiva 92/85 CEE.

➤ **PROTECCIÓN FRENTE A ACCIONES DISCRIMINATORIAS EMPRESARIAS:**

- Ampliación de la protección a los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.
- La protección frente al despido debe entenderse en su sentido más amplio, incluyendo los despidos encubiertos bajo el procedimiento de no renovación de contratos temporales.

**4. INSTRUMENTOS y PROPUESTAS DE ACTUACION SINDICAL PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

- 
- **PROMOVER UN PROCESO DE NEGOCIACION ESPECIFICO CON EL SECTOR PATRONAL PARA CONSEGUIR AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

Hoy es más necesario que nunca un proceso de negociación que permita la adopción de medidas eficaces para la corrección de las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten.

El pasado año, al abrirse un nuevo proceso de diálogo social, los sindicatos volvimos a plantear la necesidad de una negociación sobre igualdad.

El pasado año, al abrirse un nuevo proceso de diálogo social, los Sindicatos volvimos a plantear la necesidad de una negociación sobre igualdad de oportunidades, creándose en Julio de 2000 la mesa para la igualdad de oportunidades, si bien desde entonces no se ha producido todavía ninguna deliberación.

Los ejes de la propuesta sindical para esta negociación específica son los siguientes:

✓ **POTENCIAR LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Potenciar la actualización de los contenidos de los Convenios Colectivos en relación a la vigente regulación legal, ya que se constata la existencia de numerosos desfases que perjudican la situación laboral de las mujeres.

Además teniendo en cuenta las insuficiencias legales, es necesario avanzar desde la autonomía colectiva en medidas adicionales a favor de la igualdad de oportunidades como se está ya haciendo en acuerdos de empresa y en los Convenios Sectoriales

✓ **PROMOVER CAMBIOS EN LA REGULACION LEGAL PARA QUE SEA ACTUALIZADA RECOGIENDO EXPRESAMENTE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVA COMUNITARIA Y POR LA JURISPRUDENCIA NACIONAL Y EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.**

Los cambios legislativos han de ir encaminados a :

- El establecimiento de un marco legal expreso para la acción positiva
- La definición de discriminación indirecta.
- La definición del derecho de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.
- Utilización efectiva de los instrumentos de tutela jurídico-procesales existentes en materia de discriminación por razón de sexo
- Regulación del acoso sexual que incluya su definición expresa, su calificación y el procedimiento sancionador.
- Especificar en norma legal la intervención y competencias de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al derecho de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito de la empresa.
- El derecho al denominado permiso de paternidad y otros destinados a garantizar el cumplimiento del deber constitucional de atención a los hijos.

- En materia de Seguridad Social: Las normativas que regulan prestaciones sociales, los requisitos de cotización y las bonificaciones de la misma, en situaciones de maternidad, reducción de jornada por maternidad/paternidad y cuidados familiares, y regulación laboral del Servicio Doméstico.

➤ PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA 2001:

✓ Empleo:

- Promover acuerdos sectoriales y de empresa para la impartición de formación, realización de prácticas y/o contratación de mujeres en actividades y ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Incluir medidas de acción positivas en la contratación inicial y en la contratación indefinida de la contratación temporal. Se trata de pactar criterios de prioridad de las mujeres ligados a la subrepresentación de éstas en el ámbito de la empresa, salvaguardando la idoneidad y equivalencia de conocimientos y resultados de las pruebas de selección si la hubiera.
- Incluir medidas de acción positiva en la promoción profesional y el acceso a la formación. Con igual criterio que en el caso anterior otorgar prioridad a las mujeres cuando se trata de acceder a un puesto de trabajo a nivel profesional en el que las mujeres se encuentran subrepresentadas en esa empresa, así como para acceder a cursos de capacitación en ocupaciones en las que la presencia de las mujeres es escasa.
- Incluir cláusulas generales antidiscriminatorias, y para la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito sectorial y en el de las empresas grandes y medianas.
- Incluir el derecho de información de la representación de las trabajadoras (RTL) y de los Sindicatos a recibir información estadística de plantillas, con datos desagregados por sexo, así como a recibir información precisa de las solicitudes internas y externas presentadas para la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación.
- Incluir el derecho de participación de la RTL y de los Sindicatos en la definición de los requerimientos necesarios para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, y asegurar que estos requerimientos reflejen las necesidades y perfil del puesto, sin añadir requerimientos específicos innecesarios o ajenos al mismo.

✓ **Eliminación de las discriminaciones salariales y revalorización del trabajo femenino:**

- Destinar incrementos salariales -suplementarios a la subida general del convenio- para la equiparación de las diferencias retributivas discriminatorias que hayan sido detectadas, para la equiparación de niveles salariales de un mismo grupo profesional o de categorías equivalentes, para la asimilación de categorías feminizadas a sus equivalentes masculinizadas. Estamos siguiendo los criterios de la CES, de que una vez acordado el incremento salarial que permita la mejora del poder adquisitivo de todos los salarios, destinar parte de la productividad a la equiparación salarial entre hombres y mujeres.
- En los convenios colectivos en las que esté establecido o se vayan a establecer un complemento, a cargo de la empresa, a la prestación económica de incapacidad temporal derivada temporal para la enfermedad común, es preciso incluir como supuesto para la percepción de ese complemento la situación de "suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo", ya que la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y laboral de las personas trabajadoras regula esta situación con una prestación económica equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.
- Los convenios sectoriales deben fijar los procedimientos para la definición de las cualificaciones, el reconocimiento de las mismas en base a la formación y experiencia, abordando al mismo tiempo la definición de los perfiles profesionales, evitando la aplicación unilateral de empresario. Esta obligada revisión de los sistemas de clasificación profesional debe realizarse desde criterios objetivos y controlables para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas. Entre otros, hay que establecer procedimientos de control que garanticen la no discriminación de las mujeres en la asignación de ocupaciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las categorías segregadas en función del sexo; que impida la discriminación de las personas que utilizan permisos para la atención de responsabilidades familiares.
- Esto es válido igualmente para los sistemas complementarios de valoración del trabajo (valoración de puestos de trabajo, trabajo por objetivos, sistemas de incentivos, gestión de competencias, etc.).

➤ **Integración de la vida laboral y familiar:**

- Actualización de los capítulos de permisos, excedencias, prev de riesgos, con arreglo a la Ley de Conciliación de 1999.
- Mejorar los permisos parentales en relación a aspectos relación con la suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, permisos retribuidos y no retribuidos.
- Prestar especial atención a los requisitos de flexibilidad y disponibilidad horaria, para evitar que vengan determinados exclusivamente por las necesidades empresariales, contraviniendo los objetivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

➤ **Protección de la salud durante el embarazo y lactancia:**

- Incluir en las evaluaciones de riesgos la relación de puestos de trabajo con riesgo para el embarazo y la lactancia y la relación con puestos alternativos.

**5. ACCIONES y DESARROLLO NORMATIVO EN EL MARCO INTERNACIONAL Y EUROPEO PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE LAS MUJERES.**

**5.1. Ambito internacional:**

➤ **APROBACION CONVENIO 183 DE LA OIT SOBRE MATERNIDAD:**

- El pasado mes de Junio de 2000 la Organización Internacional del Trabajo revisó el Convenio 103 sobre maternidad. Tras superar los intentos de los empresarios y algunos gobiernos, finalmente el acuerdo fue tomado por amplia mayoría, gracias a la presión sindical que evitó la revisión a la baja del convenio. El nuevo Convenio ahora 183 al que se anexa una Recomendación tendrá repercusión directa en los países con sistemas de Seguridad Social consolidados como es el caso de la Unión Europea, cuyas disposiciones en materia suelen ser superiores, pero en cambio estos mínimos de derecho internacional son de importancia crucial en los países en desarrollo y en algunos de los desarrollados que carecen de un sistema de protección social efectivo como es el caso de EE.UU., Australia o Nueva Zelanda.

Este Convenio deberá ser ratificado por España.

➤ PEKIN + 5: IGUALDAD ENTRE LOS GENEROS, DESARROLLO Y PAZ EL SIGLO XXI.

- El pasado mes de Junio de 2000 tuvo lugar en Nueva York, la Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas, que se ha venido denominando **PEKIN + 5** porque tenía por objetivo revisar lo conseguido en los últimos cinco años desde la aprobación de la Plataforma de Acción suscrita por los gobiernos en la **Conferencia Mundial sobre las mujeres que se celebró en Pekín en 1995**.

El secretario General de Naciones Unidas habló de los avances habidos desde la Conferencia de Pekín, pero insistió en la necesidad de que las ONG estén presentes para evitar retrocesos.

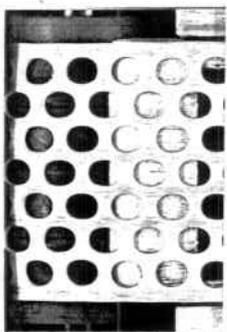
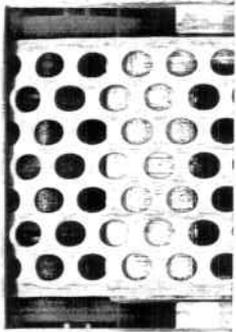
La coordinadora de ONG que realizó un foro alternativo, reconoció los avances en el proceso de revisión pero aún insuficientes con una escasa e ineficaz aplicación de la Plataforma por parte de distintos países, e insistió en la necesidad de seguir trabajando en la ratificación de la declaración y protocolo de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación) por parte del máximo número de gobiernos.

- ❖ **Entrada en vigor del Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** El pasado 22 de diciembre de 2000 entró en vigor este Protocolo. En distintos Foros Internacionales se había venido instando a los Gobiernos de todo el mundo para que firmasen y ratificasen la CEDAW y su Protocolo Facultativo cuya entrada en vigor posibilitará avanzar de manera más efectiva en la igualdad de las mujeres y por el reconocimiento de sus derechos humanos, estimulando a los Gobiernos a emprender cambios en la leyes y prácticas discriminatorias que siguen persistiendo. (España ratificó el Protocolo Facultativo el 14 de marzo de 2000).

➤ LA MARCHA MUNDIAL DE LAS MUJERES 2000:

- La marcha Mundial de Mujeres que surgió a iniciativa de la Federación Internacional de Mujeres de Quebec en el año 1997 con el objetivo de denunciar la situación de violencia y pobreza que sufren las mujeres en el mundo y comprometer a los gobiernos y a la sociedad civil, culminó el 17 de Octubre en Nueva York con la entrega a NN.UU. de 4.500.000 firmas que recogieron mujeres y organizaciones sociales y sindicales de todo el mundo.

Previamente el 14 de Octubre tuvo lugar en Bruselas una multitudinaria manifestación para mostrar el apoyo europeo a la Marcha Mundial y por delante del Parlamento Europeo las reivindicaciones en defensa de los derechos de las mujeres.



humanos de las mujeres. A las europeas se sumaron una representante de mujeres afganas, argelinas, marroquíes, saharauis, congoleña. La representante del Estado Español fue la más numerosa, unas 6.000 mujeres que llegaron de todas las comunidades.

### 5.3. Ambito comunitario:

#### ➤ **ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2001-2005):**

- ◆ El pasado mes de Junio de 2000 se aprobó una Comunicación de la Comisión "HACIA UNA ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2001-2005)". "La Comisión propone una estrategia global, que abarca todas las políticas comunitarias y su esfuerzo por promover la igualdad entre hombres y mujeres ajustando sus políticas (intervención activa: mainstreaming de género) y aplicando acciones concretas establecidas para mejorar la situación de la mujer en la sociedad (intervención reactiva: Acciones específicas)."
- ◆ El IV Programa comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres finalizó el 31-12-2000. El Consejo y el Parlamento, en sus resoluciones sobre el informe intermedio del actual programa instaron a la Comisión a presentar una propuesta para un nuevo programa.
- ◆ La Comisión Europea presentó en Junio de 2000 una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE de 1976 referida a la igualdad de trato en el acceso al empleo, a la promoción, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, donde se recogen tres aspectos que consideramos importantes:
  - Reconocimiento y definición del "acoso sexual" como una forma de discriminación hostil que ataca directamente la dignidad de las mujeres.
  - Establecimiento del derecho a los estados miembros a adoptar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
  - Incluir la definición del concepto de discriminación indirecta.

La aprobación de esta propuesta de Directiva está pendiente.

#### ◆ Resolución del Consejo de la UE de 29 de Junio 2000:

- Se aprueba esta resolución por la que se alienta a los Estados miembros a reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado, entre trabajadores hombres y mujeres, de los cuidados que deben prestar a sus hijos, personas de edad, personas con deficiencias y otras p

dependientes de ellos, así como también reforzar medidas que fomen el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y definir criterios para la evaluación de resultados sobre la mejora de las estructuras de cuidado de niños.

♦ Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea:

- En los últimos años, se ha acelerado el proceso para su aprobación, lo que supone un avance importante en el hecho de disponer de un texto que incorpora de contenido al concepto de "ciudadanía europea", reconocido e incorporado por primera vez en el Tratado de Maastricht en 1992.

El texto de la Carta incluye la prohibición de la pena de muerte y la tutela de la libertad sindical, de pensamiento, religión, etc., la igualdad entre mujeres y hombres, la diversidad cultural, la prohibición de cláusulas discriminatorias, el derecho de huelga, la libre circulación ... etc.

De esta manera, a los más tradicionales derechos civiles y políticos se quedarían incorporados derechos sociales y económicos, lo que supondría un giro hacia un mayor equilibrio en los aspectos sociales.

Sin embargo, hay que señalar que si bien la Carta se valora positivamente por parte de CCOO, hay algunos aspectos deficitarios, sobre todo la regulación de los derechos sociales de los trabajadores y trabajadoras y otros relativos a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

En la pasada Cumbre de Niza celebrada los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000 se proclamó dicha Carta pero sin conseguir su incorporación al Tratado, un objetivo fundamental que planteábamos las organizaciones sociales.

♦ Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001:

Se incluye el Pilar IV: Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades.

- A. Poner a disposición de las mujeres medidas activas proporcionales a la tasa de desempleo.
- B. Revisar aquellas medidas fiscales y de S.S. que inciden negativamente en el empleo de las mujeres.
- C. Vigilar el respeto a la aplicación de la no discriminación de las mujeres en la remuneración a igualdad de trabajos (*en trabajos de igual valor*).
- D. Prestar atención especial a los obstáculos que impiden a las mujeres crear nuevas empresas o ejercer una actividad independiente.

- E. Garantizar que las mujeres pueden acogerse a formas flexibles de organización del trabajo, de forma voluntaria y sin pérdida de calidad de empleo.
- F. Garantizar las condiciones necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a la educación permanente y, en particular a la formación en tecnologías de la información.

En base a las directrices de la UE el Estado Español deberá elaborar su Plan de Empleo. Desde CC.OO. estamos elaborando una serie de propuestas sindicales en la línea de las señaladas anteriormente, que se harán llegar al Gobierno para que sean tenidas en cuenta a la hora de elaborar dicho Plan.

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER CC.OO.

MARZO 2001