

EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CASTILLA Y LEÓN.

Nuria Elena RAMOS MARTIN

Becaria de investigación del MEC. Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social. Facultad de Derecho. Universidad de Salamanca.

El objetivo de este trabajo es tratar el tema de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres, ofreciendo una visión clara de la situación de la mujer respecto al empleo en la Unión Europea, en nuestro país y más concretamente en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Se realizará un análisis de la legislación y de los programas e iniciativas comunitarios sobre igualdad de oportunidades, observando su evolución e incidencia en Castilla y León.

Se estudiarán la importancia de la promoción de la igualdad de oportunidades en la reforma recientemente realizada de los fondos estructurales, especialmente respecto al Fondo Social Europeo, la sustitución de la iniciativa EMPLEO-NOW por la novedosa iniciativa EQUAL, y las consecuencias del mantenimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los cuatro pilares de las, recientemente aprobadas, Directrices para las políticas de empleo en los Estados miembros para el año 2000¹. Asimismo, se analizará el plan regional de empleo y como uno de sus ejes fundamentales es el refuerzo de la política de igualdad de oportunidades, en concordancia con las Directrices, que en materia de empleo, propone a los Estados miembros y sus regiones la Comunidad Europea.

El principio de igualdad de trato y no-discriminación por razón de sexo se recoge explícitamente en el Tratado de la Comunidad Europea y un conjunto de directivas y algunas otras medidas de derecho derivado lo han desarrollado. El Tratado de Amsterdam, cuya entrada en vigor se ha producido en mayo de 1999, ha confirmado la importancia de la igualdad de oportunidades en el proyecto de la integración europea y ha abierto nuevas posibilidades de avance. Para evaluar cual es la situación de la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la UE, examinaremos, en primer lugar, los antecedentes legislativos y jurisprudenciales de este tema, para proseguir, con un estudio de la situación actual, tomando como referencia los datos estadísticos pertinentes así como la legislación vigente sobre igualdad. Por último, se analizará cuales son los proyectos en curso en la UE que pretenden potenciar la igualdad entre hombres y

¹ Decisión del Consejo de 13 de marzo de 2000, (2000/228/CE)

mujeres, sus objetivos y grado de aplicación, atendiendo específicamente al impacto de las ayudas comunitarias en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

1. INTRODUCCIÓN.

El principio sobre igualdad de trato y no-discriminación por razón de sexo tiene gran relevancia en el seno la política social de la Comunidad Europea. Tiene un artículo del Tratado recogiendo explícitamente dicho principio, un conjunto de directivas y algunas otras medidas de derecho derivado han sido adoptadas dentro del ámbito de esta política. El Tratado de Amsterdam, cuya entrada en vigor se ha producido en mayo de 1999, ha confirmado la importancia de la igualdad de oportunidades en el proyecto de la integración europea y ha abierto nuevas posibilidades de avance. Para evaluar cual es la situación de la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la UE, en España y en Castilla y León, examinaremos, en primer lugar, los antecedentes legislativos y jurisprudenciales de este tema, para proseguir, con un estudio de la situación actual, tomando como referencia los datos estadísticos pertinentes, así como, la legislación vigente sobre igualdad. Por último, se analizará cuales son los proyectos en curso en la UE que pretenden potenciar la igualdad entre hombres y mujeres, sus objetivos y grado de aplicación, atendiendo específicamente al impacto de las ayudas comunitarias en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Todo ello, para tratar de llegar a conclusiones claras sobre cual es la actual situación de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León y cual su grado de concordancia con las Directrices, que en materia de empleo, propone a los Estados miembros y sus regiones la Comunidad Europea.

2. ANTECEDENTES EN LA UE. DE LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS.

2.1 Derecho originario: Art. 119, objetivos y razón histórica.

La legislación comunitaria sobre igualdad y no-discriminación por razón de sexo es una de las más ampliamente desarrolladas dentro del marco de la política social de la unión europea. En primer lugar, cabe destacar el antiguo artículo 119 del Tratado de la comunidad Europea (en la actualidad Art. 141 TCE), que recogía el principio de igualdad y no-discriminación por razón de sexo respecto de la retribución salarial de los trabajadores y las trabajadoras. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, (en lo sucesivo, TJCE), ha considerado este principio como un derecho fundamental del ordenamiento jurídico comunitario. El Tribunal reconoció en 1976 en el segundo caso

*Defrenne*² que el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Europea, (en lo sucesivo, TCE), tiene un doble objetivo, con una particular consecuencia: «este doble objetivo, que es al mismo tiempo económico y social, pone de manifiesto que el principio de igualdad de retribución forma parte de los fundamentos de la Comunidad. » El principio de igualdad de retribución perseguía en sus orígenes un mero fin económico, se incluyó en el Tratado de Roma a instancias de las presiones francesas, para luchar contra lo que se ha venido denominando «dumping social», es decir, contra las posibles distorsiones de la competencia en el mercado comunitario generadas por las diferencias en las legislaciones sobre igualdad entre sexos. Ya que, aquellos países cuya legislación impide pagar salarios más bajos a las trabajadoras, ven como decrece la competitividad de sus empresas, al ser sus costes de producción mayores que los de aquellos países que son más tolerantes con la marginación salarial femenina.³ En este contexto, es importante mencionar que el legislador recoge lo que se aconseja en dos informes de gran relevancia: el informe Ohlin de la OIT y el informe Spaak, realizado por los Ministros de Asuntos Exteriores de los seis Estados miembros fundadores. El Tribunal, en la sentencia mencionada, da un paso más y reconoce también al principio del Art.119 un importante objetivo de política social, y dos años más tarde, en la tercera sentencia *Defrenne*⁴, eleva el principio de igualdad de retribución a derecho fundamental de igualdad. Se declara que: “el respeto por los derechos fundamentales de la persona es uno de los principios generales del Derecho Comunitario (...) No cabe duda que la eliminación de la discriminación basada en sexo forma parte de esos derechos fundamentales.”

El Tratado de Amsterdam, (en lo sucesivo, TA), que ha entrado en vigor en mayo de 1999, ha modificado el artículo 119, (actual Art. 141 TCE), ampliando la cobertura del principio de no-discriminación en la retribución de trabajadores de distinto sexo, no sólo en caso de trabajo igual sino también en el caso de trabajo de igual valor. Asimismo, en el nuevo artículo 141 TCE se recoge el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en temas de empleo y ocupación, algo que ya se reconocía en la Directiva de 1976 sobre igualdad de trato, pero que, por primera vez, se reconoce explícitamente en el Tratado. Se establece, igualmente, un nuevo procedimiento de toma de decisiones en esta materia, las acciones de Consejo para el desarrollo de dicho principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, incluyendo el principio de igualdad de retribución por igual trabajo o trabajo de igual valor, seguirán el procedimiento del artículo 251 (ex. 189b), lo cual conlleva una mayor

² Asunto 43/75 *Defrenne* contra Sabena (1976)

³ Cfr. CARUSO, B., «La aplicación judicial de las normas sobre igualdad de trato», CRUZ VILLALÓN, J. (coordina), La Igualdad de Trato en el Derecho Social Comunitario, Aranzadi, Madrid, 1997. P.84; QUINTANILLA NAVARRO, B., Discriminación Retributiva: diferencias salariales por razón de sexo., Marcial Pons, Madrid, 1996, P.136 y ss.

⁴ Asunto 149/77, *Defrenne* contra Sabena (1978)

implicación del Parlamento Europeo en la elaboración de legislación en esta materia. Junto a esto, en este nuevo artículo 141, se recoge de forma explícita la posibilidad de los Estados miembros de adoptar medidas de acción positiva, lo cual se abordará detalladamente más adelante. La fuerza del principio comunitario de igualdad entre hombres y mujeres reposa en su efecto directo y su primacía respecto de los ordenamientos internos. De este modo, en el supuesto de entrar en contradicción el principio comunitario de igualdad con una norma nacional, se considera prioritaria la aplicación de la norma comunitaria.

2.2 Derecho derivado: directivas sobre igualdad entre sexos.

Existen una amplia legislación europea relativa a la igualdad de trato y de acceso de mujeres y hombres al mercado laboral. Existen varias recomendaciones y ocho Directivas del Consejo en esta materia: Directiva 75/117 de 10 de febrero de 1975 sobre igualdad de remuneración; Directiva 76/207 de 9 de febrero de 1976 sobre igualdad de trato en el acceso al empleo, formación y promoción profesionales y condiciones de trabajo; Directiva 79/7 de 19 de diciembre de 1978 sobre aplicación del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social; Directiva 86/378 de 24 de julio de 1986 sobre aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de la Seguridad Social; Directiva 86/613 de 11 de diciembre de 1986 sobre aplicación del principio de igualdad de trato a la actividad autónoma, incluidas actividades agrícolas, así como protección de la maternidad; Directiva 92/85/CEE, de 28.11.1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia; Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES y finalmente, Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

2.3 Concepto de discriminación directa e indirecta.

El concepto de discriminación por razón de sexo ha sido contemplado en el derecho comunitario desde una doble vertiente, directa e indirecta. Estamos ante una discriminación directa cuando se discrimina a la mujer en el empleo por su mera condición femenina⁵, por que, por ejemplo, se le aplican criterios discriminatorios basados en su sexo a la hora de fijar su retribución. La discriminación cuando es directa

⁵ ORDONEZ SOLIS, D., La Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Derecho Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., Madrid, 1999. P.139. «La aplicación del principio (*de igualdad entre hombres y mujeres*) a los casos de discriminación directa resulta sencilla en tanto que basta comprobar que el tratamiento diferente de situaciones idénticas, o el tratamiento igual de situaciones diferentes tenga su origen en el sexo. »

no admite ningún tipo de justificación. El TJCE ha considerado discriminación directa el caso de discriminación por razón de embarazo. La protección de la Directiva sobre igualdad de trato comprende a una mujer cuya solicitud de empleo se rechaza por razón de su embarazo, pese a no haber candidatos masculinos. La discriminación es por razón de sexo por que sólo una mujer puede ser rechazada en un empleo a causa de su embarazo.⁶

Si la discriminación es indirecta, es decir si el empleador toma una medida que a primera vista es neutral y no discrimina entre sexos, puede suceder que esa medida indirectamente discrimine a la mujer si, en realidad, afecta a un número desproporcionadamente grande de mujeres. Por ejemplo, excluir a los trabajadores a tiempo parcial de determinados beneficios que la empresa concede a los trabajadores a jornada completa no es a simple vista discriminatorio con la mujer, sin embargo, si el 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, esa medida sería indirectamente discriminatoria del colectivo femenino⁷. Aún así, el empleador puede demostrar que su medida está objetivamente justificada y quedaría eximido. El tribunal ha establecido un test en su jurisprudencia para delimitar que se entiende por «justificación objetiva»: Test⁸: 1) la medida corresponde a una necesidad real por parte de la empresa; 2) los medios utilizados son los idóneos; 3) son necesarios a tal fin.

2.4 Inversión de la carga de la prueba.

Cuando estadísticamente se demuestra una apreciable diferencia de retribución entre dos trabajos, uno desempeñado casi exclusivamente por mujeres y el otro predominantemente por hombres, siendo ambos trabajos de características muy similares, el Art.141 TCE, obliga al empresario a demostrar que esa diferencial salarial está basada en factores objetivos sin relación con el sexo. La carga de la prueba se desplaza al empleador.⁹ Esto se ha recogido recientemente en la Directiva sobre inversión de la carga de la prueba, ya mencionada. «Dado que la aplicación de la carga de la prueba no se ha aplicado de modo uniforme por el Tribunal de Justicia Europeo, la Comisión ha

⁶ Asunto *Dekker* 177/88, (1990), Pág. 3841.

⁷ Sobre los conceptos de discriminación directa e indirecta véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.. La Mujer ante el Derecho de la Seguridad Social, La Ley, Madrid, 1999, P. 8 y ss; ORDONEZ SOLIS, D., La Igualdad entre Hombres y Mujeres.. op. cit., P.139 y ss.; PÉREZ DEL RÍO, T., (coordina), La Discriminación por Razón de Sexo en la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Madrid, 1997. PP. 25 a 33; QUINTANILLA NAVARRO, B., Discriminación Retributiva... op. cit., P.105 y ss.; SENDEN, L., «La igualdad salarial en la legislación comunitaria» CRUZ VILLALÓN, J. (coordina), La Igualdad de Trato.. op. cit., P.144 y ss.;

⁸ Asunto *Bilka* 170/84, (1986), Pág.1607.

⁹ Asunto *Enderby contra Frenchay* 127/92, (1993).

decidido aprobar una legislación que permita una mayor coherencia en la aplicación de la jurisprudencia, ya que la adecuación de la carga de la prueba es un requisito imprescindible para la aplicación eficaz y activa del principio de igualdad de trato. »¹⁰

2.5 Excepciones del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Acciones positivas.

En las Directivas comunitarias se prevén una serie de excepciones a la aplicación del principio de igualdad, así como, una serie de medidas de promoción del sexo con mayores desventajas que se denominan acciones positivas. El artículo 2.2 de la Directiva 76/207 dispone que: «la presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio. » El Tribunal de Justicia ha señalado los tres requisitos necesarios para que la exclusión de una determinada profesión respete la norma comunitaria «que se trate de actividades específicas, que tengan cierta transparencia que permita un control útil por parte de la Comisión o de los Tribunales nacionales y que sean susceptibles de adaptación a la evolución social. »¹¹ La Directiva y el Tribunal de Justicia admiten que, en determinados ámbitos se establezca una excepción fundada, por ejemplo, en razones de seguridad pública¹², pero recordando que las derogaciones a este principio admitidas por la Directiva, en cuanto a excepciones respecto de un derecho fundamental, deben ser objeto de una interpretación restrictiva y deben respetar el principio de proporcionalidad. En segundo lugar, se encuentran las excepciones al principio de igualdad justificadas por razones de protección de la mujer.¹³ En este caso, el ordenamiento comunitario no admite otras excepciones al principio de igualdad entre hombres y mujeres que las derivadas del embarazo y la maternidad¹⁴.

¹⁰ DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DEL PARLAMENTO EUROPEO, Fichas del Parlamento Europeo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1997, P. 219.

¹¹ Apartado 25 de la sentencia de 30 de junio de 1988, Asunto 318/86 Comisión contra Francia.

¹² Apartado 44 de la sentencia de 15 de mayo de 1986, Asunto 222/84 Johnston/Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary.

¹³ Algunos autores se refieren a dichas excepciones como: «normativa diferenciada de tutela» ROCCELLA, M., «La significación y el alcance de la Directiva sobre Igualdad de Trato en las Condiciones de Trabajo», La Igualdad de Trato... op. cit., P.191

¹⁴ Véase al respecto: ROCCELLA, M. «La significación y el alcance de la Directiva sobre Igualdad de Trato en las Condiciones de Trabajo» La Igualdad de Trato... op. cit., P. 192. «El Tribunal, en definitiva, se ha mostrado dispuesto a avalar desigualdades de trato, sólo en cuanto éstas sean reconducibles, de un modo o de otro, a la condición de trabajadora-madre»; e igualmente: ORDONEZ SOLIS, D. La Igualdad entre Hombres y Mujeres... op. cit., P. 234 y ss.

La Directiva 76/207 «no se limita a contemplar la cuestión de la igualdad de trato desde una óptica formal. Esta Directiva abre la puerta a la igualdad sustancial, legitimando, en su artículo 2.4 la adopción de «medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres»¹⁵. Además, en la nueva redacción del artículo 141 TCE se incluye, en el párrafo 4, una declaración que establece lo siguiente: «el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado Miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a hacer más fácil, al sexo menos representado, el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar las desventajas en sus carreras profesionales. » Este artículo viene en cierto modo a zanjar algunas incertidumbres planteadas por la jurisprudencia del TJCE en los casos *Kalanke*¹⁶ y *Marschall*¹⁷, en ambos casos, el Tribunal de Luxemburgo tuvo que decidir si determinadas acciones positivas para mejorar la situación profesional de las mujeres eran compatibles con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en los términos en que este principio es enunciado en el apartado 4 del Art. 2 de la Directiva 76/206/CEE de 2 de Febrero de 1976. En el caso *Kalanke*, el tribunal, cuya argumentación fue ampliamente criticada por la doctrina¹⁸, afirma la incompatibilidad con la legislación comunitaria de una disposición normativa de un land alemán que establecía una medida de acción positiva en favor de las mujeres dando preferencia automática a su promoción, a igualdad de méritos y en caso de infrarrepresentación. El Tribunal afirma la incompatibilidad de la legislación nacional por dos razones distintas: en primer lugar, por que la legislación cuestionada establece un sistema de cuotas rígidas, dando así, una preferencia absoluta e incondicional a las mujeres; en segundo, porque su objetivo es conseguir la igualdad de resultados y no de oportunidades lo que es inaceptable a su juicio.

En la sentencia *Marschall*, la argumentación del Tribunal de Justicia va a ser muy diferente: reconociendo que el hecho, de que aunque dos candidatos de distinto sexo presenten la misma capacitación, no quiere decir que tengan igualdad de oportunidades. A pesar de la igualdad de méritos, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, debido a los prejuicios y al miedo de que las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera, por las tareas del hogar y familiares, que tengan horarios más flexibles o se ausenten más debido a embarazos y lactancias. Por ello, el Tribunal admite que dentro del ámbito de aplicación del Art. 2 apartado 4 de la Directiva

¹⁵ ROCCELLA, M. «La significación y el alcance de la Directiva sobre Igualdad de Trato en las Condiciones de Trabajo» *La Igualdad de Trato...* op. cit., P. 193.

¹⁶ Sentencia de 17 de octubre de 1995, Asunto 450/93, *Kalanke*, Rec.1995, p.3051.

¹⁷ Sentencia de 11 de noviembre de 1997, Asunto 409/95, *Marschall*;

¹⁸ Cfr. MILLAN MORO, L., «Igualdad de trato entre hombres y mujeres: igualdad formal versus igualdad sustancial», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, nº3, Madrid, enero/junio 1998 y RODRÍGUEZ PIÑERO, M. «Comentario a la Sentencia *Kalanke*; la discriminación positiva de la mujer. » *Relaciones Laborales*, nº 22, Madrid, noviembre de 1995.

76/207/CEE tiene cabida una norma nacional que establezca en caso de promoción, a igualdad de méritos, una preferencia para las mujeres, sin perjuicio de la cláusula de apertura, en los sectores en que estén infrarepresentadas. El tribunal reitera su jurisprudencia *Kalanke*, señalando que la preferencia no puede ser absoluta e incondicional, y la necesidad de una cláusula de apertura, que garantice a los candidatos masculinos con igual capacidad que las femeninas, que las candidaturas serán objeto de una valoración objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a las personas de los candidatos de ambos sexos y descarte la preferencia a favor de las mujeres, cuando alguno de estos criterios hagan preferir al candidato masculino. Esta jurisprudencia del TJCE sobre acciones positivas ha sido considerada muy rígida por algún autor¹⁹. El Tribunal de Justicia en sus últimos pronunciamientos ha mantenido la misma línea jurisprudencial que en caso *Marschall*, aunque con ciertas matizaciones²⁰.

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE, EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN.

En primer lugar, cabe ofrecer una visión de cual es la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en la UE, para ello es de gran utilidad un análisis de los datos estadísticos que muestran cual es la realidad de la sociedad europea y nacional. Las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo. Los trabajos que realizan las mujeres no implican el mismo grado de responsabilidad o de poder de decisión que los que realizan los hombres, y su participación está limitada a unos cuantos sectores de la economía. Las recientes estadísticas sobre la estructura de la renta ponen de manifiesto que sigue habiendo grandes diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Una encuesta realizada por Eurostat en mayo pasado concluye que, en el conjunto de la Unión Europea, las mujeres ganan de media un cuarto menos que los hombres. En términos de salarios brutos son Alemania (89,9%) y Dinamarca (88,1%) los que más se aproximan a la paridad, siendo Grecia (68%) el país donde la diferencia es más acusada. Además el 77% de los empleados con salarios bajos son mujeres²¹. En Castilla y León, el salario medio anual de la mujer era en 1996 de un 72,03% respecto al del varón²². Hay tres factores que explican que la remuneración de la mujer sea menor que la del hombre en todos los países de la UE. En primer lugar, se observa una importante segregación en el

¹⁹ MILLAN MORO, L., «Igualdad de trato entre hombres y mujeres: igualdad formal versus igualdad sustancial», *Revista de Derecho Comunitario ...* op. cit.

²⁰ Sentencias del TJCE, de 28 de marzo de 2000 (Asunto Badeck, 158/97) y de 6 de julio de 2000 (Asunto Abrahamsson 407/98)

²¹ Fuente: Eurostat. N° 94/2000, 3 August 2000.

²² Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos de empleo, salario y pensiones en las fuentes tributarias en 1996. Instituto de Estudios Fiscales.

empleo femenino²³, las mujeres y los hombres no ejercen las mismas profesiones y las profesiones ejercidas por hombres reciben como media mejores pagas que las ejercidas por mujeres mayoritariamente. Entre las mujeres que trabajan a pleno empleo predominan las trabajadoras de oficina, mientras que los hombres predominan en los trabajos de la construcción y en la producción industrial. Como media los trabajos manuales están mejor remunerados que los empleos de oficina. En segundo lugar, las mujeres activas son generalmente más jóvenes: 36% tienen menos de 30 años, frente al 24% de los hombres. En consecuencia, las mujeres tienen, de media, menos antigüedad y menos posibilidades de ocupar un puesto de alta dirección, lo cual repercute sobre el nivel medio de su salario. En tercer lugar, el nivel educativo de las mujeres es generalmente inferior a aquel de los hombres, lo cual, aumenta la probabilidad de que ellas perciban una remuneración menor²⁴. Afortunadamente, esta situación se está remediando en la actualidad, en lo referente a la educación las mujeres ya son mayoría en la enseñanza superior en la UE²⁵. Hace veinte años, las mujeres eran minoritarias en la enseñanza superior en todos los Estados miembros de la UE. Hoy sin embargo, la media es de 103 mujeres por cada 100 hombres²⁶.

Por otra parte, hay más porcentaje de mujeres desempleadas, y están en paro más tiempo que los hombres. El índice de desempleo en los hombres en 1999 era de 8.2% mientras que el de mujeres era de 10.9% en el conjunto de la UE²⁷. En España esa diferencia es aún más acusada, según los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística en el segundo trimestre de 2000 la tasa de paro de los hombres era de un 9.6% y la de mujeres de un 20.4%. En Castilla y León la diferencia entre las tasas de paro de ambos sexos es aún mayor, siendo del 7.85% en los hombres frente al 22.91% en la mujer²⁸. Las mujeres, además de integrarse menos en el mercado de trabajo, realizan con frecuencia un trabajo a tiempo parcial u otro tipo de trabajo «atípico» y no se benefician del mismo nivel de protección social.

²³ Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, “Cifras Clave, Data Shop Eurostat Luxembourg” Suplemento - La Europa sin Fronteras, nº 8; Luxemburgo, 1999.

²⁴ COMISIÓN EUROPEA. *La Situación Sociale dans l'Union Européenne*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 2000. P.36.

²⁵ El Anuario de Eurostat a Simple Vista. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998.

²⁶ “Cifras Clave, Data Shop Eurostat Luxembourg” Suplemento - La Europa sin Fronteras, nº 5, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998.

²⁷ Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

²⁸ Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, II Trimestre de 2000, INE.

La Unión Europea trata de acabar con esta discriminación de la mujer a través de una legislación cada vez más avanzada en pro de la igualdad, entre los últimos avances legislativos merece destacarse: la inclusión del principio de no discriminación por razón de sexo como uno de los objetivos de la Comunidad, en el artículo 2 TCE por el TA. Asimismo, deben mencionarse, el Art. 3.2 TCE, introducido por el TA, que especifica como uno de los objetivos fundamentales de la comunidad la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades de la UE, y la novedosa cláusula general de no discriminación, recogida en el nuevo Art. 13 TCE. El Art. 137 TCE, permite al Consejo proceder mediante votación por mayoría cualificada y adoptar medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Por último, cabe subrayar, la modificación por el Tratado de Amsterdam del artículo 119, nuevo 141 TCE, que constituye un nuevo fundamento jurídico para el desarrollo legislativo en el ámbito de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación. En esta misma línea, los Estados Miembros en 1997 conjuntamente decidieron poner en práctica una nueva estrategia para el empleo, que se implementó inmediatamente, en la cual, la igualdad de oportunidades es un componente explícito e importante, hasta el punto de ser uno de los cuatro pilares de las directrices para el empleo en la Unión. Recientemente el empleo ha sido uno de los temas centrales del Consejo Europeo de Colonia, celebrado en julio de 1999, en cuyas conclusiones se insta a la Comisión a presentar las nuevas directrices para el empleo dentro de la nueva “estrategia coordinada” para el empleo iniciada en Luxemburgo. Dentro de estas directrices ocupa un lugar destacado, como uno de los cuatro pilares en torno a los cuales se articulan las directrices, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En lo referente a la política sobre igualdad de trato en España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española²⁹ (en lo sucesivo, CE), en él queda expresamente prohibida la discriminación por razón de sexo y el concepto de acción positiva se recoge en el artículo 9.2 de la CE³⁰, el cual, establece un mandato de consecución de la igualdad real. «El sistema constitucional de tutela de los derechos de la

²⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 7ª Ed. Madrid, 1999, P. 649. «El artículo 14 CE garantiza el principio de igualdad tanto frente al legislador o al poder reglamentario (igualdad en la ley) como frente a quien aplique el Derecho para que no pueda establecerse diferencia alguna en razón del sexo de las personas o de otras circunstancias igualmente rechazadas como elementos diferenciadores»

³⁰ El tenor literal del Art. 9.2 CE es el siguiente: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

persona culmina, ciertamente, con un trascendental “dispositivo de cierre” que impregna el alcance y significación general de los derechos y libertades sancionados por la Constitución, no otro que la norma contenida en su artículo 9.2. (...) Este trascendental dispositivo de cierre tiene especial relevancia, sin duda, en el ámbito de las relaciones de trabajo, dada la desigualdad estructural de base sobre la que descansa el intercambio de trabajo por salario, y la diversa posición que trabajadores y empresarios asumen dentro del proceso de producción de bienes y servicios y de la estructura de clases de la sociedad»³¹.

En la Ley del Estatuto de los Trabajadores³² hay una serie de preceptos relacionados con el tema de la igualdad de trato entre sexos, el artículo 17.1 declara nulos y sin efecto las disposiciones, normas, convenios colectivos y contratos que contengan discriminaciones por circunstancias de sexo en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo. La igualdad salarial para un trabajo de valor igual se recoge en el artículo 28, los criterios de ascenso se acomodaran a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (Art. 24.2) y el sexo no podrá ser factor determinante ni en la definición de la categoría y grupos profesionales (Art. 22.4) ni en la fijación de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, la maternidad y la adopción son causa de suspensión del contrato de trabajo, la mujer tiene derecho a una pausa diaria para la lactancia del hijo y derecho a permisos retribuidos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la embarazada y lactante tiene prohibido una serie de trabajos peligrosos. Respecto al tema de la maternidad, merece destacarse la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que introduce numerosas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley General de la Seguridad Social, destacando la introducción en nuestro ordenamiento de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo.

Continuando en el plano nacional, el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000)³³ reconoce la necesidad de una mayor incorporación de la mujer al trabajo remunerado, la persistencia de desigualdades salariales injustificadas para las mujeres ya incorporadas, y la existencia de una

³¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Los Derechos Laborales en la Constitución Española, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, P. 98 - 99.

³² Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3)

³³ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER, III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997-2000, Madrid, 1997.

importante segregación del empleo femenino. Con el fin de paliar esa desigual situación, se proponen, en el marco de dicho Plan, una serie de actuaciones que pretenden conseguir un acceso real, con plenitud de derechos sociales y económicos, del colectivo femenino al mundo laboral, impulsando cambios y transformaciones estructurales que lo favorezcan, haciendo especial hincapié en la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto, los objetivos formulados son los siguientes: promover el acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos; facilitar la incorporación de las mujeres al mundo laboral; promover la actividad empresarial de las mujeres; impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral; conciliar la vida familiar y laboral de hombres y mujeres. Para el logro cada uno de estos objetivos, en el Plan, se prevén una serie de medidas de aplicación, un seguimiento y una evaluación del resultado de las mismas.³⁴

Por lo que respecta a Castilla y León, la distribución del empleo por sexos en la Comunidad se caracteriza por el hecho de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es más pequeña que la de los varones, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 38.8 %, mientras que la masculina en un 59.3%³⁵. Los servicios son los responsables de la mayor parte de la contratación femenina; En la agricultura e industria la proporción de mujeres disminuye más lentamente, y en la construcción el empleo femenino es casi inexistente. En la evolución del empleo total la cantidad de varones está disminuyendo y la de mujeres aumentando. El nivel educativo de las mujeres también se destaca en el total, pero paradójicamente son ellas las que enfrentan mayor dificultad en encontrar empleo. Algunas de las causas de esta contradicción son: la irregularidad de la terciarización económica de Castilla y León, que pasa de una economía agrícola a una de servicios sin una fase intermedia de desarrollo industrial, y además con el mantenimiento de baja productividad en la agricultura; y algunas causas culturales y sociales, como la existencia de vestigios de una sociedad patriarcal y el poco apoyo institucional a la compatibilización del empleo femenino y las tareas domésticas.

4. PROYECTOS EN CURSO. PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD.

En relación con este tema, merece señalarse que la Conferencia Intergubernamental para la revisión de los Tratados, ha sido convocada en febrero de 2000 y podría darse por concluida, con una reforma de los Tratados, en el Consejo Europeo de diciembre de 2000 a celebrar en Niza, bajo la presidencia francesa. Antes de

³⁴ Ver: *Ibídem*. P. 43 y ss.

³⁵ Fuente: Elaboración por el Instituto de la Mujer a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, I Trimestre 2000. INE.

esa fecha, se llevará a cabo un proyecto de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea. Hasta el momento no se ha tomado una decisión sobre si esta Carta pudiese ser incorporada en los Tratados y en tal caso, de qué modo. Por el momento, en el Proyecto de Carta de los Derechos Fundamentales de la UE³⁶, se recogen detalladamente una serie de derechos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres de gran trascendencia, como por ejemplo: el derecho de igualdad ante la ley (Art. 20); el principio de igualdad y la prohibición de discriminación de forma general (Art. 21); el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y de trabajo, incluida la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de valor igual (Art. 22); y el derecho a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional, que incluye un derecho a la protección frente a todo despido por maternidad, y el derecho a licencia por maternidad y a licencia parental (Art. 31.)

Por otra parte, cabe destacar los logros del cuarto programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres (1996-2000.) Dicho programa, ha tratado de asegurar que la dimensión de la igualdad de oportunidades se integre en todas las políticas, proyectos y medidas aplicadas a escala comunitaria, nacional, regional y local³⁷. Esto es lo que se ha venido denominando como «transversalidad» o «mainstreaming» y consiste en la estrategia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las áreas políticas fundamentales. En 1999 se reforzó esta estrategia comunitaria de combinar la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas y programas de la Comunidad Europea con acciones específicas a favor de la mujer, tal como recoge el artículo 3.2 del Tratado de Amsterdam. En la actualidad se halla en fase de elaboración el nuevo programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2005), en la propuesta se recogen como objetivos estratégicos: igualdad en la vida económica, igualdad de participación y representación, igualdad en la vida social, transformación en los roles y estereotipos, igualdad en la vida civil, y dos objetivos horizontales: igualdad en las relaciones exteriores de la Comunidad incluyendo desarrollo e igualdad en el proceso de ampliación de la Unión.

Especial atención merece, la importancia de la promoción de la igualdad de oportunidades en la reforma recientemente realizada de los fondos estructurales, especialmente, respecto al Fondo Social Europeo. Las políticas estructurales son el principal instrumento comunitario para promover la cohesión, mejorar el empleo y la integración, y alcanzar un desarrollo sostenible. El Parlamento³⁸ aprobó las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales (2000-2006) que fueron adoptadas formalmente por el Consejo.³⁹ En ellas figura la «transversalidad» como una obligación. De los 56

³⁶ Bruselas, 28 de julio de 2000, CHARTE 4422/00, CONVENT 45.

³⁷ Decisión 95/593/CE del Consejo, de 30.12.1995

³⁸ Decisión del Parlamento 6959/1/99 REV 1, C4-0215/99

³⁹ Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999. DO L 161 de 26.6.1999

artículos de las disposiciones generales, diez se refieren a la igualdad de oportunidades, que se ha convertido en un tema transversal, integrado en todos los programas y acciones. Los objetivos del FSE abarcan cinco ámbitos clave, entre los que figura la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como parte del impulso para alcanzar la igualdad. El FEDER apoyará la “igualdad entre mujeres y hombres”. El FEOGA apoyará actividades de desarrollo rural destinadas a “hacer que desaparezcan las desigualdades y a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular fomentando proyectos iniciados y desarrollados por mujeres”. En las nuevas disposiciones del IFOP se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades ante el empleo en el sector pesquero. La novedad no es el reconocimiento de la igualdad, sino la relevancia que ha adquirido al remodelar el marco jurídico de los Fondos Estructurales en los últimos siete años. Se espera que las nuevas técnicas de seguimiento y evaluación tengan importantes repercusiones para seguir avanzando en la línea de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁴⁰. La creación y promoción de acciones específicamente orientadas a las mujeres, junto con planteamientos integradores, constituyen la estrategia dual para la igualdad entre mujeres y hombres. En la realización de acciones específicas participan las iniciativas comunitarias, cabe destacar la iniciativa EMPLEO-NOW (New Opportunities for Women) la cual, ha sido una fuente capital de buenas prácticas en materia de igualdad en los últimos diez años. Se ha incluido la dimensión de la igualdad en todas las propuestas de iniciativas comunitarias efectuadas por la Comisión a finales de 1999 para el periodo 2000-2006. La nueva iniciativa EQUAL, basada en la experiencia de las iniciativas EMPLEO y ADAPT, pretende, en particular, luchar contra todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo, por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual. Concretamente, en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, figuran entre las prioridades fundamentales el crear nuevas formas de organización del trabajo para la conciliación de la vida familiar y profesional, para reducir las diferencias debidas al género y para fomentar la no segregación en el empleo. Las iniciativas LEADER, INTERREG, y URBAN mencionan también su respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus estrategias.

En el año 2000 se ha reforzando la política comunitaria de igualdad entre hombres y mujeres. La Comisión ha propuesto un importante “paquete de igualdad”, con diversas iniciativas, entre ellas: una propuesta de nueva Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las

⁴⁰ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE -1999- de 8 de marzo de 2000. COM(2000) 123 final.

condiciones de trabajo⁴¹ y una Decisión sobre una composición más equilibrada de sus comités y grupos de expertos⁴².

5. LAS AYUDAS DE LA UNIÓN EUROPEA A CASTILLA Y LEÓN. IMPACTO DE LAS MISMAS EN LA REGIÓN.

5.1. Ayudas comunitarias. 1994-99.

Las políticas estructurales comunitarias pretenden reforzar la cohesión económica y social de la Unión, al tiempo que, corregir sus desequilibrios regionales. Los fondos estructurales constituyen unos poderosos canales de intervención para el fomento de la igualdad de oportunidades, puesto que, apoyan estrategias de desarrollo global que pueden contribuir a la reducción de las disparidades existentes entre hombres y mujeres. En 1993 se introdujo el principio del respeto de la igualdad de oportunidades en las normas de funcionamiento de los fondos estructurales.

Las estrategias de desarrollo para Castilla y León en el periodo 1994-1999 comprendieron una serie de medidas plurianuales, dentro del Marco Comunitario de Apoyo para la Comunidad autónoma, relativas a los ejes prioritarios siguientes: integración y articulación territorial, desarrollo del tejido económico, turismo, agricultura y desarrollo rural, pesca, infraestructura de apoyo a las actividades económicas, valorización de recursos humanos, asistencia técnica, acompañamiento e información. El coste total previsto fue de 2.143,81 millones de ECUs, de los cuales, el 54,31 % fue aportados, directamente, por los Fondos Estructurales Comunitarios (FEDER, FSE, y FEOGA-Orientación), el 26,04 %, por la financiación pública nacional y el 19,65% restante, por el sector privado.⁴³ En lo referente al tema de la igualdad de oportunidades destacan las medidas adoptadas dentro del eje prioritario: Valorización de recursos humanos. La participación financiera del FSE fue la más significativa en esta área sobre todo a partir de la revisión, en 1993, de los Fondos Estructurales⁴⁴, dado que

⁴¹ Bruselas, 7-6-2000, COM (2000) 334 final, 2000/0142 (COD)

⁴² Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000, (2000/407/CE)

⁴³ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UE -1999- de 8 de marzo de 2000. COM(2000) 123 final. P.14

⁴⁴ COMISIÓN EUROPEA, Propugnar la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: ejemplos del proyecto del FSE. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1999, P. 2. «En primer lugar, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se convirtió en objetivo de todas las acciones de FSE. En segundo lugar, aparte de apoyar a NOW, el FSE reservó fondos para acciones a favor de la mujer, que se convierte en el colectivo principal del Objetivo 3. Estos fondos se han utilizado

la aportación del FEDER, en términos relativos, es muy reducida, estando centrada, prioritariamente, en financiar equipamientos de formación en materia de capacitación agraria. Cabe destacar, que dentro de las ayudas aportadas por la Unión Europea a la región de Castilla y León, las del FSE se centran en el desarrollo de los recursos humanos y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. Sus objetivos en nuestra Comunidad Autónoma son los de incrementar el nivel de empleo, adaptar la cualificación de sus trabajadores a las necesidades de las unidades productivas y fomentar la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes, parados de larga duración, mujeres, minusválidos y otros colectivos desfavorecidos. El FSE ha contribuido en los últimos años a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, ya que este era uno de las tareas incluidas en el Objetivo 3 de los Fondos Estructurales. En el marco del Programa Operativo de Castilla y León (1994-1999) para el FSE, se han realizado labores de orientación y asesoramiento a mujeres, se ha promocionado la igualdad de oportunidades en el medio rural y la participación de las mujeres en el ámbito empresarial, ejemplos de estas acciones se verán más adelante. Entre 1994 y 1997, la contribución financiera del FSE a Castilla y León ascendió a 73.836.031 ECUs, en tanto que el número total de beneficiarios se situó en 119.446.⁴⁵

5.2. Perspectivas en el nuevo periodo de programación 2000-06;

El nuevo régimen de los fondos estructurales está recogido en una serie de Reglamentos comunitarios que determinan como dichos fondos se utilizarán en el periodo de 2000 a 2006. Existe un Reglamento General y uno para cada uno de los fondos. En línea con los compromisos de la Agenda 2000, se recoge que los nuevos fondos estructurales con el propósito de conseguir una mayor eficiencia perseguirán sólo tres objetivos en lugar de los 7 que cubrían en el periodo anterior. El Objetivo 1 está dirigido a ayudar a las regiones de desarrollo retrasado, aquellas cuyo PIB per capita esté por debajo del umbral del 75% de la media comunitaria (cual es el caso de Castilla y León); el Objetivo 2 está designado para canalizar la ayuda a las regiones que sufran procesos de reconversión económica y social, es decir, regiones cuyas economías no estén suficientemente diversificadas; por último, el Objetivo 3, el más relevante en el tema que es objeto de este estudio, se centrará en medidas de recursos humanos, será financiado por el FSE, de naturaleza horizontal, se centrará principalmente en la adaptación y la modernización de las políticas comunitarias y los sistemas nacionales de empleo,

principalmente para mejorar las cualificaciones de las mujeres y para facilitar su acceso al mercado laboral, sobre todo en áreas en las que están «subrepresentadas. » En tercer lugar, la reforma permite al FSE financiar servicios de apoyo, como guarderías, y ayudar a reforzar y mejorar los sistemas de formación. »

⁴⁵ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Las Comunidades Autónomas Españolas en la Unión Europea: Castilla y León en la UE, Luxemburgo, 1999, P.19.

educación y formación profesional. La reforma de los Fondos Estructurales se basa, además, en los nuevos principios de simplificación, de descentralización, en mejora de la eficacia y en la mayor rigurosidad en los controles.

Recientemente, la Comisión ha adoptado el Marco Comunitario de Apoyo para las regiones españolas del objetivo nº1 durante el periodo 2000-2006⁴⁶, entre ellas se encuentra la Comunidad Autónoma de Castilla y León. En total la contribución de la Unión ascenderá aproximadamente a 39.186 millones de euros para el periodo 2000-2006. Se estima que el MCA permitirá la creación de 220.000 puestos de trabajo. El Marco Comunitario de Apoyo se financiará a partir de los cuatro Fondos Estructurales de la Unión, el FEDER representa el 61% de esa financiación, el FSE un 22.4%, el FEOGA un 12.6% y el IFOP un 3.8%. La estrategia del nuevo periodo de programación se apoya en ocho prioridades, entre ellas, en lo que concierne a este estudio, destaca la que se refiere: al desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la igualdad de oportunidades. Entre los cinco objetivos de ese eje se encuentra el incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

5.3. Las Iniciativas Comunitarias en Castilla y León. NOW, EQUAL

Las Iniciativas comunitarias son ayudas tramitadas a través de los programas emprendidos, directamente, por la UE, lo que constituye su política regional de carácter propio, tratando de completar las aportaciones concedidas a las regiones, a través de los Marcos de Apoyo Comunitarios. Castilla y León ha participado en la Iniciativa comunitaria EMPLEO-NOW, cuya finalidad específica es lograr la igualdad de oportunidades en el empleo y la formación profesional para hombres y mujeres. NOW formó parte, junto con HORIZON y YOUTHSTART de la Iniciativa EMPLEO para el periodo 1994-1999. EMPLEO recibía ayudas para su financiación del FSE y del FEDER, siendo España uno de los principales beneficiarios. La cantidad asignada al capítulo NOW para el conjunto de la UE, en el periodo 1994-1999, ascendió a 496 millones de ECUs. Dentro de la aplicación del programa NOW en Castilla y León se distinguen dos fases: una primera de 1995 a 1997 y una segunda de 1997 a 1999, durante estos dos periodos se han venido realizando numerosos proyectos de formación, asesoramiento, empleo, apoyo a la formación de PYMEs, etc.

Han recibido ayudas de este programa las siguientes medidas: el desarrollo, en especial, a través de la cooperación transnacional, de sistemas adecuados de formación, orientación, asesoramiento y empleo; la oferta de planes de formación, en especial de carácter transnacional; la creación de puestos de trabajo y el apoyo, en especial a través de la cooperación transnacional, a la creación por parte de mujeres de pequeñas empresas

⁴⁶ IP/00/862, Bruselas, 26 de julio de 2000

y cooperativas; así como, la difusión de la información y acciones de sensibilización sobre el tema. Los destinatarios de las ayudas fueron empresas, organismos públicos y privados responsables de la formación y del empleo, organismos responsables en materia de igualdad de oportunidades, autoridades regionales y locales, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de mujeres. Dentro del capítulo NOW (Nuevas Oportunidades para las Mujeres), el Instituto de la Mujer, en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, puso en marcha un proyecto de apoyo y asistencia a la mujer empresaria o con una idea o proyecto empresarial denominado «De Emprendedora a Empresaria: un esquema integrado de fomento y reforzamiento de las iniciativas empresariales de las mujeres. » El objetivo de este programa era apoyar iniciativas empresariales de las mujeres, en el marco de la red de servicios denominados Servicios NOW de información, formación específica y promoción para emprendedoras o mujeres con un proyecto empresarial. Con este proyecto se ha promovido la inserción laboral de la mujer a través de autoempleo, dinamizando y afianzando la actividad empresarial femenina. El Programa dio como resultado la creación de 250 nuevas empresas por mujeres en 1998.

Hay que traer aquí a colación, que el organismo responsable principalmente de este proyecto es el Instituto de la Mujer, institución central competente en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, dependiente del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Con vistas a apoyar la participación de la mujer y mejorar su condición en España, el Instituto elabora un plan trienal, que somete a la aprobación del gobierno, en el que fija los objetivos que se han de alcanzar en plazos determinados, define las acciones necesarias y los organismos que deben ejecutarlas. Las acciones del plan relativas a la educación, la formación, el empleo y la seguridad social responden al contenido del Programa de acción de la Unión Europea para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la actualidad las 17 Comunidades que componen el Estado español, tienen traspasadas las funciones en materia de políticas para las mujeres, con competencia de actuación dentro de su ámbito territorial, y disponen de organismos de igualdad para su desarrollo de distinto rango administrativo, según la Comunidad Autónoma de que se trate. Esto hace que se hayan creado unos mecanismos de colaboración entre el Estado y las Comunidades Autónomas, con el fin de rentabilizar los recursos y coordinar las actividades.⁴⁷

⁴⁷Cfr.: SUBHAN, A. PARLAMENTO EUROPEO, DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS, Organismos que se dedican a la promoción de la igualdad de oportunidades en los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1998.

El Organismo de Igualdad en Castilla y León es la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Conserjería de Sanidad y Bienestar Social⁴⁸, creada con la finalidad de potenciar la participación de la mujer en la vida social y fomentar su integración laboral para conseguir su igualdad real y efectiva. El proyecto de Empleo y Recursos Humanos-NOW que promueve es «GEA de Castilla y León: iniciativas empresariales en el medio rural. » Este proyecto ofrece a las mujeres del ámbito rural formación para estimular su desarrollo personal, formación a distancia para la gestión de empresas, apoyo a los viveros de empresas de mujer y animación de la cooperación interempresarial. Participa en la Red Nacional GEA, teniendo asimismo dimensión regional junto a otros proyectos de Castilla y León, y dimensión transnacional y transfronteriza con proyectos de Francia, Italia, Portugal y Extremadura. Otros proyectos de la iniciativa EMPLEO-NOW en Castilla y León se recogen en un cuadro, a continuación.

PROYECTO	PROMOTOR	CONTENIDO
La Aldea	Asociación Ceder Merindades	Apoyo a la creación de empresas y optimización de las ya existentes, desarrollando acciones de formación, relación y colaboración entre emprendedoras y empresarias
Virtual European Office	Ayto. de Segovia	Establecimiento de un nuevo modelo de creación de empresas y puestos de trabajo para las mujeres en el medio rural, creando además una euro-oficina virtual con puestos de trabajo en distintos países.
Inserción Laboral mujeres rurales	Unión de Centros de animación rural (UNCEAR)	Creación de una estructura de información, orientación, formación y apoyo a la promoción de nuevas ocupaciones y pequeñas empresas de economía social dentro de los sectores de servicios de proximidad, turismo rural y artesanado.
Activa NOW III	Ayto. de Valladolid	Creación de un servicio de información y asesoramiento a las mujeres sobre recursos para el acceso al empleo.
Cortesanías	Fundación ECCA	Dirigido a mujeres con condiciones de vida que las sitúa en un estrato muy marginal por ser mujeres que se prostituyen, orientándolas.
Lumen	Ayto. de Zamora	Servicio integrado de información, formación e inserción profesional de las mujeres, con especial atención a la iniciativa empresarial.
Lláncara	Asoc. Madres solteras "Isadora Duncan"	Creación de un servicio de orientación y asesoramiento a las mujeres del medio rural facilitando su incorporación al mercado de trabajo dentro del sector servicios a las personas, tanto por cuenta propia como asalariadas.

En lo referente a las iniciativas comunitarias, como ya se ha señalado, en el nuevo periodo de programación de los fondos estructurales, la iniciativa EMPLEO-NOW desaparece y se sustituye a partir del 2000 por la nueva iniciativa EQUAL. Merece destacarse, en relación con esta nueva iniciativa, la Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14 de marzo de 2000 por la que se establecen las orientaciones

⁴⁸ Creada por la Orden de 9 de junio de 1994 (BOCyL de 15 de junio de 1994), adscrita a la Conserjería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, con nivel orgánico de Jefatura de Servicio.

relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. La contribución de la UE a EQUAL, a través del FSE, será de 2847 millones de euros para el periodo 2000-2006. EQUAL se beneficiará de la experiencia adquirida en las iniciativas ADAPT y EMPLEO, y es de esperar que en Castilla y León su aportación al logro de la igualdad de oportunidades para la mujer prosiga en el camino iniciado por la anterior iniciativa EMPLEO-NOW.

Por otra parte, hay que prestar atención al Plan Regional de Empleo en Castilla y León, el cual se inspira en las Directrices de la Cumbre de Luxemburgo, asumiendo el contenido del Plan del Gobierno Central y aportando medidas adicionales al mismo. El último de los cuatro ejes fundamentales sobre los que descansan las 19 directrices en favor del Empleo es: reforzar la política de igualdad de oportunidades, en concordancia con ello la Junta de Castilla y León se ha comprometido en su Plan Regional de Empleo a combatir de forma activa la subrepresentación de la mujer en determinados sectores y actividades. Las directrices 16, 17 y 18 se centran en combatir la discriminación entre mujeres y hombres y en conciliar la vida laboral y familiar, así como en promover la reincorporación a la vida activa. Se prevén una serie de medidas: fomentar el empleo de mujeres con cargas familiares no compartidas, fomentar el reingreso al mercado laboral de mujeres después de una ausencia del mismo de al menos 5 años, fomentar la sustitución de mujeres que deban ausentarse del trabajo por maternidad, adopción y otras cargas familiares, por mujeres desempleadas, incrementar el sistema de servicios sociales y de ayuda a domicilio, etc.⁴⁹

⁴⁹ **Desarrollo normativo:** Orden de 13 de enero de 1999, de la Conserjería de Sanidad y Bienestar Social, publicada en BOCyL de 5-3-99, subvenciones para fomentar la promoción y ascenso profesional de las mujeres trabajadoras en Castilla y León; Orden de 23 de Junio de 1998. BOCyL de 30 de junio de 1998, Programa IV: Fomento de la contratación por sustitución de ausencias en la empresa; Orden de 24 de julio de 1998. BOCyL de 4 de agosto de 1998, Programa II: Fomento de la contratación por reordenación de la jornada; Orden de 23 de julio de 1998. BOCyL de 3 de agosto de 1998, Programa I: Formación Profesional Ocupacional, Programa II: Formación en alternancia, Programa III: Formación mediante Prácticas en empresas para titulados universitarios, Programa IV: Medidas complementarias, de acompañamiento y mejora de la formación profesional ocupacional; BOCyL de 16 de abril de 1999, subvenciones dirigidas a Corporaciones Locales y entidades privadas, titulares de Centros de Educación Infantil para promover la ampliación de horario escolar habitual, mediante el servicio de atención, guarda y custodia de niños menores de 6 años.

5. PERSPECTIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El proyecto de la Unión Económica y Monetaria (hoy en día ya una realidad), ha actuado como catalizador de la aproximación de las políticas de empleo en los Estados miembros. Los jefes de Estado y de gobierno de los Estados Miembros de la Unión asumieron un compromiso político para una mayor coordinación de sus políticas de empleo en los encuentros celebrados en Luxemburgo, Cardiff y Viena en noviembre de 1997, junio de 1998 y diciembre de 1998 respectivamente. Asimismo, más recientemente el empleo ha sido uno de los temas centrales del Consejo Europeo de Colonia, celebrado en junio de 1999, y del celebrado en Lisboa. En el contexto de este compromiso de establecer una política de empleo coordinada, uno de los problemas más graves que deben resolver los quince Estados miembros es la diferencia entre el número de mujeres y hombres que poseen un puesto de trabajo. Es relevante mencionar a este respecto, que dos de las conclusiones principales de la cumbre de Viena, antes mencionada, fueron que el empleo es la prioridad número uno de la Unión Europea y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un componente esencial de toda estrategia de empleo. Esto se corrobora por la inclusión de la igualdad de oportunidades como uno de los cuatro pilares en que se sustentan la Directrices para el empleo. Los avances de la Unión por lograr la igualdad han sido muchos desde el Tratado de Roma hasta hoy, pero es evidente que queda mucho camino por andar hasta lograr la plena igualdad en el empleo, la sociedad y la política para ambos sexos. La estrategia dual de igualdad que combina la aplicación horizontal del principio de igualdad de trato a todas las políticas comunitarias con medidas específicas de acción positiva a favor de la mujer es un importante reto, que si se ejecuta bien puede llevar al logro de grandes cuotas de igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos.

Las mujeres deben incorporarse al mercado de trabajo, recibir una retribución igual por un trabajo igual o del mismo valor y no ser discriminadas en el empleo, principalmente por que es un derecho fundamental, reconocido por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, y en segundo lugar, por que razones de índole económica abogan por dicha equiparación, la población europea está envejeciendo con gran rapidez, en pocos años muchos países de la Unión Europea no podrán sostener sus sistemas de Seguridad Social a menos que las mujeres se incorporen masivamente al trabajo y se abran las puertas a la inmigración. Europa necesita del potencial y del trabajo de sus mujeres y se impone un futuro de igualdad de oportunidades para ambos sexos.