

ÁNGEL ALONSO GONZÁLEZ

Economista

Master en Prevención de Riesgos Laborales

Extracto:

Los colectivos feministas a menudo denuncian discriminaciones en diversas instancias sociopolíticas. En el mercado de trabajo esta discriminación se manifiesta de diversas formas: salarios más bajos, trabajos con peores condiciones, desproporcionados requerimientos, etc.

Todos los indicadores consultados (algunos de los básicos se analizan) nos muestran la existencia de esas formas de discriminación. La lucha política contra esa discriminación sexual se centra en el concepto de «discriminación en positivo». Generalmente, esto consiste en subvenciones «a tanto alzado» y prioridad en el acceso a las compartidas con el otro sexo, pero su efectividad es discutible, y (excepto en casos concretos) pervierten las relaciones laborales sin que exista creación neta de empleo. Esta aportación analiza la efectividad de las ayudas de la Unión Europea para crear empleo y aliviar la discriminación sexual especialmente para Galicia-Norte de Portugal y para la mujer minusválida.

Sumario:

- I. Introducción.
 - II. Discriminación sexual en los salarios.
 - III. Evaluación de la discriminación sexual en los salarios.
 - IV. Medidas de lucha contra la discriminación laboral de la mujer. La discriminación en positivo.
 - V. La discriminación en positivo, una línea aceptada.
 - VI. El desarrollo local como salida.
 - VII. Otras líneas autónomas. Mujeres en profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.
 - VIII. Minusválidos. Mujeres con minusvalía.
 - IX. Segmentación en el mercado.
 - X. Fondos comunitarios.
 - XI. Algunos ejemplos en Galicia (en los que en algunos participa y a otros se puede incorporar el norte portugués).
 - XII. Algunas conclusiones.
- Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

No son muy abundantes, ni mucho menos todo lo que debieran, los trabajos, ni tan siquiera estadísticos, que abarquen la totalidad de una Euro-región. La Euro-región formada por Galicia y el Norte de Portugal, pese a tener enormes similitudes y la posibilidad de contar con muchos fondos procedentes de la Unión Europea (en adelante, UE) (no olvidemos nunca que se trata de una de las zonas más deprimidas de la comunidad), tampoco constituye una excepción.

Es esta falta de costumbre la que nos lleva a plantearnos la necesidad de la primera parte de esta introducción, que sirve para delimitar y definir la zona objeto de este estudio, pese a ser, como veremos a continuación, una zona bastante poblada y muy densamente, y unas conclusiones fácilmente extrapolables.

La población (en términos de población de derecho 1994) es de 6.316.302 personas que se diseminan por una superficie de 50.853 km², lo que eleva su densidad a los 124 hab/km², destacando, por su peso poblacional, la populosa ciudad de Oporto (más de 1.000.000 de habitantes).

También es importante señalar aquí que la población de derecho del Norte de Portugal (zona rica de su país) es mayor que la gallega (zona pobre de España), no obstante los niveles de desarrollo son bastante similares. Constituyendo, además, la parte portuguesa un porcentaje mayor de la superficie y población de su país que la gallega.

La Euro-región Galicia-Norte de Portugal está compuesta por:

Por la parte de Galicia-España:

- A Coruña.
- Lugo.
- Ourense.
- Pontevedra.

Y por la parte portuguesa (el norte):

- Minho-Lima.
- Cávado.
- Ave.
- Alo Tras-Os-Montes.
- Grande Porto.
- Támega.
- Entre Douro e Vouga.
- Douro.

La población de derecho, distribuyéndola por sexos, quedaría como sigue:

TABLA 1

	PORTUGAL	NORTE	ESPAÑA	GALICIA	EURO-REGIÓN
TOTAL	9.887.560	3.503.340	40.230.340	2.812.962	6.316.302
Hombres	4.762.240	1.692.420	19.729.854	1.358.341	3.050.761
Mujeres	5.125.320	1.810.920	20.500.486	1.454.621	3.265.541
Densidad	107,58	164,64	79,5	95,11	124,21

FUENTE: INE. REFER. IGE.

Elegida la zona donde se observa el fenómeno, el supuesto que se pretende argumentar es que las mujeres son un recurso humano infraremunerado e infrautilizado (lo que resulta especialmente significativo para las mujeres con algún tipo de minusvalía o discapacidad funcional), el fenómeno se puede observar con nitidez en esta Euro-región, pero parece claramente extrapolable (al menos a toda la UE, para la que aportamos algunos datos) y aumentado en caso de la mujer con minusvalía, gays y lesbianas.

Resulta destacable que la mujer, pese a su peso poblacional, no se incorpora al mercado de trabajo y cuando lo hace es en empleos y sectores muy determinados, «empleos de mujeres», sector agrícola...

La mujer con discapacidad funcional (física, psíquica o sensorial) sufre una doble discriminación laboral, por sexo y por minusvalía, también otros colectivos con pautas sexuales que se alejan de la normal (gays y lesbianas) sufren una severa discriminación.

Son poco frecuentes los trabajos que abordan la realidad femenina y muchos menos en los que, en esta realidad, se presenta algún problema evaluable como discapacidad, tan escasos que la UE ha hecho célebre en ellos la expresión «ciudadana invisible» para referirse a estos individuo. Ellas se enfrentan a una doble discriminación que tiene especial reflejo en su ausencia del mercado. Aportaremos datos que permiten concluir que existe una discriminación sexual de la mujer y una discriminación de los minusválidos y específicamente (y mayor) de las mujeres con minusvalía.

Hagamos un esfuerzo teórico: empezamos refiriéndonos a un concepto de discriminación laboral-salarial comúnmente aceptado. Así en teoría ¹ es posible construir un indicador que nos mida el grado de discriminación existente (cuando sea posible cuantificar, cuantifiquemos). Si una empresa i puede contratar a un trabajador/a para una determinada ocupación j a un salario W , y se comporta como si su salario fuese $W(1 + dij)$, la empresa está discriminando al trabajador/a en un grado representado por el coeficiente de discriminación dij . Este coeficiente puede ser infinitamente grande, en cuyo caso la empresa se negará en redondo a contratar a ese trabajador/a para dicha ocupación sean cuales sean las condiciones del mercado de trabajo (profesiones vedadas para mujeres, y más con algún tipo de discapacidad) e incluso teóricamente hablando puede ser negativo; ejemplos, ambos extremos, en cuyo caso en vez de discriminación se produce favoritismo hacia un trabajador/a (cuestión esta que preocupa mucho en la literatura consultada, si bien se centra en un solo elemento y racial, básicamente para negros USA, también genera polémica su aplicación a la mujer y muy poca a los minusválidos).

La discriminación en positivo (como medida de lucha contra una discriminación preexistente) es comúnmente aceptada ² y aplicada a numerosos colectivos, sustituye en la UE a otro principio anterior en el tiempo «igual remuneración, igual trabajo», las ventajas de la «discriminación en positivo» se centran en reclamar para los colectivos afectados las situaciones de empate.

Los factores edad, sexo (lo tienen más fácil las mujeres jóvenes) y formación (a mayor formación más facilidad para encontrar empleo) son factores atenuantes a tener en consideración.

El paro y el ocio no deseados aumentan la carencia de recursos económicos y la falta de expectativas, estímulos y motivaciones, que van mermando el capital humano del individuo y del colectivo. Las mujeres discapacitadas no existen como apartado (y problemática) específico (a) diferenciado, salvo muy contadas excepciones, y poseen una discriminación diferente de las categorías

¹ Véase p. ej. el manual de ALONSO y BOUSO: *Introducción práctica a la Economía Laboral*. Ed. Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Pontevedra 1985.

² Sentencia del Tribunal Europeo (Marshall 98).

«mujer» y «discapacitado» (que se suele referir a un varón). La problemática familiar, social... de estas «ciudadanas invisibles» presenta aspectos muy diferenciados, no cabe pues agregar o sumar dos características discriminatorias porque sí, aunque por aportar esos datos, comúnmente aceptados porque sí, empezaremos.

II. DISCRIMINACIÓN SEXUAL EN LOS SALARIOS

En general parece obvio afirmar que la mujer es un sexo discriminado en un principio salarialmente, pero no sólo. Aportaremos datos que avalen tal afirmación. También es posible observar, pero no nos detendremos en ello, un comportamiento hostil en el mercado de trabajo contra gays y lesbianas.

Determinados colectivos (como es el caso de las feministas, en el tema que nos ocupa) ven (y no dista mucho de ser lo correcto en la mayoría de los casos) elementos de discriminación en muchos campos políticosociales y no sólo en el de las relaciones laborales ni en el de las condiciones de trabajo y salud.

Así, hablar en el Parlamento Gallego del escote de una diputada, el papel de reclamo sexual de la mujer en determinados anuncios, etc. no son sino claros ejemplos de esta discriminación sexual femenina, entendida esta de una forma amplia y no sólo laboral. Esta discriminación (amplia) es mayor si se trata de preferencias homosexuales (masculinas o femeninas).

En el mercado de trabajo, como reza cualquier manual de Economía Laboral, la discriminación³ consiste en tratar de forma diferente (discriminar) a trabajadores/as de igual productividad, debido a características personales no relacionadas con el desempeño de su ocupación, como su raza, etnia, religión, sexo, etc., discriminación laboral que está teóricamente más estudiada para los negros en EE.UU. y que aquí afecta en gran medida a los trabajadores gitanos, minusválidos, homosexuales y a otros colectivos, pero también, y ése es el caso que estudiamos en este artículo, a la mujer heterosexual (u homosexual oculta, pues si es lesbiana su discriminación es mayor). El elemento sustantivo en esta definición es tomar trabajadores/as de similar productividad para poder determinar si existe y el monto de esa discriminación. No se pueden así comparar puestos diferentes (lo que podría ser el objetivo de otra disciplina o trabajo).

Esta discriminación puede tomar diversas formas: un salario menor, un puesto de trabajo de menor importancia, una exigencia de cualificaciones desproporcionada, etc., pero también de una forma más sutil afectar de modo sustancial a otras condiciones de trabajo y a la salud de las trabajadoras. Nos centraremos en este artículo en cómo afecta la discriminación a los salarios aun sabiendo que existen otros efectos.

³ Véase ALONSO y BOUSO. *Introducción...* Pontevedra 1995.

III. EVALUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL EN LOS SALARIOS

Podríamos ver en muy diversos indicadores cómo se sustancia esa discriminación, pero como hemos adelantado, nos vamos a referir, en el artículo, de forma casi exclusiva al salario, y acompañar varios datos que consideramos significativos. Las diferencias no salariales caen frecuentemente fuera de la esfera de la economía (laboral) ⁴, donde se pretende ubicar el presente trabajo.

Todos los indicadores relevantes que consideremos, duración, condiciones... de los contratos, también van a señalar una peor situación de las féminas (y homosexuales tanto de sexo masculino como femenino). Con estos rudimentarios (por poco elaborados) datos (salariales) se va a pretender ilustrar varias caras de ese problema (que sin duda reduce su importancia, al centrarse en los salarios y esquivar otras condiciones de trabajo), pero no por ello vamos a considerar las demás condiciones de mejores ni tan siquiera de iguales.

Las cifras ilustran una situación de discriminación, no legal, porque la Constitución Española de 1978 lo prohíbe y las leyes posteriores respetan esa norma, pero sí económica, siendo bastante recientes tras la Constitución Española algunas normas en ese sentido ⁵. En cuanto a la situación de la mujer con algún tipo de minusvalía (física, psíquica o sensorial) creemos que cuando menos poseen una discriminación mayor o forman un submercado propio (segmentación del mercado). Los dos motivos son compatibles con la invisibilidad estadística observada para la mujer con algún tipo de minusvalía (y también los/as que prefieren relaciones homosexuales y tienen el valor de confesarlo).

Veamos pues en primer lugar las diferencias salariales hombre/mujer usando una fuente fiable (INE, oficial) y analizando clases lo más homogéneas posible (si no idénticas). En este caso, nos vamos a referir al total de España para intentar que las cifras aportadas sean lo más coherente posible a lo expuesto y con el máximo rigor.

TABLA 2. Ganancia por trabajador/a año en España y en pesetas.

	MEDIA HOMBRES	MEDIA MUJERES	ÍNDICE MUJERES	DIFERENCIA	ÍNDICE DE LA DIFERENCIA
TOTAL	3.032.076	2.036.091	67,15	995.985	32,85
Directores de empresas de 10 o más	6.959.415	4.655.748	66,9	2.303.607	33,1
Prof. nivel superior	5.692.388	4.115.024	72,29	1.577.364	27,71
Prof. nivel medio	4.639.976	3.355.295	72,31	1.284.681	27,69

⁴ Véase ALONSO y BOUSO. *Introducción...* Pontevedra 1995.

⁵ Permiso a la mujer para acceder a las minas, la prohibición anterior se sustentaba en una suspuesta protección a la salud.

	MEDIA HOMBRES	MEDIA MUJERES	ÍNDICE MUJERES	DIFERENCIA	ÍNDICE DE LA DIFERENCIA
Téc. prof. de apoyo	4.048.899	3.214.218	79,38	834.861	20,62
Advos./as.	3.054.199	2.165.978	70,92	888.221	29,08
Trab. cualif. ind. ex. etc.	2.845.554	2.269.597	79,76	575.957	20,24
Peones cons., ind. man. etc.	1.632.072	1.106.387	67,79	525.685	32,21

FUENTE: INE. Encuesta realizada entre los meses de febrero y junio de 1996 con información recogida entre más de 175.000 trabajadores en 19.000 establecimientos, de gran interés porque establece relaciones entre salarios y una cantidad de variables (nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato, ocupación).

La media de esta discriminación salarial se situaría así empíricamente en 1996 para el total de España en un 32,85%. Es decir que nos daría relativamente igual contratar, en el total del territorio español para la misma ocupación, a un hombre que nos cueste 100 que a una mujer que nos cueste 67,15 (en Galicia y el norte portugués estas diferencias son mayores). Esta afirmación, como toda la que se deriva de una media estadística, sólo es relativamente cierta, pues citamos el efecto «antigüedad», discapacidad, homosexualidad, etc., pero sí es cierto el sentido que indican. Además, la jornada laboral para la mujer es mucho mayor que la media para el hombre, situándose estas variables en 64 y 32 horas respectivamente ⁶.

En las remuneraciones no salariales se puede observar la misma tónica y en ningún caso compensan la menor cuantía de los salarios.

También procede aquí analizar los empleos vedados para las mujeres, en principio justificados en aras a una supuesta protección de la salud, por ejemplo, la prohibición a una mujer de trabajar en las minas (presencia afirmada por el Tribunal Constitucional). Todavía es posible encontrar sentencias que digan «a un empresario poco escrupuloso con el principio de igualdad siempre le será más rentable contratar hombres que mujeres, debido al incremento de los costes laborales que ocasionan estas últimas por bajas de maternidad y otras causas» ⁷ lo que, según vamos a ver, es manifiestamente falso.

La situación también presenta notables diferencias atendiendo a los distintos países si bien en ninguno cobran más las mujeres ni existe «igualdad salarial» entre los sexos ni reconocimiento salarial a la homosexualidad. Se puede comprobar, como seguro que pensábamos, que esta diferencia hombre-mujer es mayor para Grecia (68%) e inferior para los nuevos Estados alemanes (89,9).

⁶ Evaluación realizada por María Angeles DURÁN en 1997, socióloga.

⁷ Texto original de una sentencia claramente discriminatoria.

TABLA 3. Ganancias brutas por hora de las mujeres en % de las de los hombres (ganancias a jornada completa, sin incluir las primas 1995).

B	DK	D*	D**	EL	E	F	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15
83,2	88,1	76,9	89,9	68,0	74,0	76,6	76,5	83,9	70,6	73,6	71,7	81,6	87,0	73,7	76,3

* RF de Alemania antes del 3 de octubre de 1990.

** Nuevos Estados federados alemanes.

FUENTE: Eurostat.

Estos datos (**Tabla 3**) pueden ilustrarnos sobre la situación en cada país. Nos permiten comprobar en conjunto que, con notables diferencias espaciales, para 1995, el salario bruto de una mujer en cualquier país de la UE era muy inferior al de un varón, alcanzando una media del 76,3% inferior. También nos permite ver que en España y Portugal, sin llegar a las magnitudes de Grecia, el problema es aún más grave que para el conjunto de la UE, alcanzando medias del 74,0 (España) y 71,7 (Portugal), en ambos casos inferior a la media 76,3 (diferencias más pronunciadas). Cabe señalar también que algo se ha modificado la situación, pero no de raíz. Las diferencias salariales son mucho mayores en lo que se refiere a la homosexualidad, que sigue estando salarialmente penalizada, si bien ya no legalmente su conducta.

TABLA 4. Ganancias mensuales brutas en % de las de los hombres (por clases de edad 1995).

	B	DK	D1	D2	EL	E	F	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	15
21-	78,6	98,0	79,4	80,0	93,7	88,2	106	93,4	91,6	88,4	83,9	91,6	87,6	108	84,5	100
21-4	86,1	89,6	83,0	91,2	85,7	84,7	98,9	89,8	96,3	85,5	76,9	86,5	83,9	90,9	79,4	97,1
25-9	90,9	90,0	85,4	90,9	81,8	86,6	94,1	86,1	97,6	85,2	80,4	79,5	84	89,3	81,4	86,2
30-44	86,6	82,8	77,7	87,8	69,2	78,6	77,5	80,7	86	81	72,4	73,5	79	84,6	69	69,2
45-54	82,3	77,6	70,6	84,6	58,6	75,8	69,8	71,4	71,8	66,3	68,5	72,2	74,6	78,5	57,6	61
55+	73,7	78,2	69	80,9	55,9	71,8	66,4	68,5	68	67,9	55,9	67,4	72,5	77,1	61,5	57,1

D1 RF de Alemania antes del 3 de octubre de 1990.

D2 Nuevos Estados federados alemanes.

FUENTE: Eurostat.

Si se observan las diferencias salariales por clases de edad (**Tabla 4**), se llega fácilmente a la conclusión de que estas diferencias aumentan con la edad.

Las mujeres ocupadas son en general las más jóvenes. Un 44% tiene menos de 30 años, frente a un 32% de los varones. Habrá que dejar transcurrir una generación para saber si esa clase pasa al tramo siguiente (y ya serían dos la clases «igualadas» o solamente se trata de que en las mujeres jóvenes se minoran, si no revierten los efectos discriminatorios).

Las mujeres de las generaciones mayores ocupan menos empleos y (añadimos información sociológica relevante) muchas mujeres dejan el trabajo de forma temporal o definitiva para ocuparse de los hijos. Como consecuencia directa de ello, las mujeres tienen menos antigüedad (disminuyen sus remuneraciones por esta vía), se consideran menos «fieles» a la empresa y poseen menos oportunidades para auparse a los puestos de responsabilidad, lo que incide en sus (menores) sueldos.

La edad y la experiencia constituyen un factor que debe aumentar el capital humano, la preparación de las mujeres y su acceso al mercado laboral debe ser mayor, pero su salario, especialmente vía antigüedad, seguirá siendo significativamente menor para la misma ocupación. Puede darse un (largo) período de transición. Harán falta más generaciones para observar si esa presencia se consolida en la práctica (la historia es aquí en un instrumento ideal para comprobar supuestos).

El efecto «cuidado de los hijos» tampoco parece desdeñable. Por un lado, para lograr esa igualdad salarial habría que apreciar si el efecto «antigüedad» se va reduciendo y si el hombre empieza con el «cuidado de los hijos». Efectos que sí se reflejan en la cuantía del salario de las mujeres. También tiene interés este fenómeno, pues es causa de bajas, abandono del trabajo y menor rendimiento e interés.

Sólo para menores de 21 años esas cifras se equiparan (concretamente 100,1), aumentando la diferencia paulatinamente con la edad, llegando a percibir, en 1995, una mujer de 55 años o más el 57,1% del sueldo de un varón por idéntico trabajo.

El hecho (constatable empíricamente) de que las mujeres menores de 21 lo tengan más fácil para encontrar trabajo y remuneraciones más parejas, no parece incompatible con el supuesto de discriminación sexual del que partimos.

La edad de las mujeres no es un factor baladí, sino a tener muy en cuenta en un mercado de trabajo así configurado.

TABLA 5. Ganancias brutas por hora de las mujeres en % de las de los hombres. Para algunas categorías profesionales significativas 1995.

	B	DK	D*	D**	EL	E	F	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
A	73	74,9	68,7	79,2	77,9	70,2	67,6	73,8	67,3	62	67,1	74,9	81,4	78,5	67,5
B	74,6	72,3	66,9	72,3	67	65	63,3	69	72,8	63,1	63,6	69,8	72,6	78,4	64,4
C	81,3	85,5	74,4	77,2	65,8	72	79,7	76,2	67,3	70,6	69	68,3	79,9	90,6	70,1

A = Directivos y ejecutivos de empresas. Legisladores.

B = Empleados.

C = Obreros.

* RF de Alemania antes del 3 de octubre de 1990.

** Nuevos Estados federados alemanes.

FUENTE: Eurostat.

También son ostensibles las diferencias salariales si acudimos a las categorías profesionales y a la cualificación exigida para el puesto de trabajo (**Tabla 5**), situación nuevamente agravada porque la base para la mujer (menor presencia) es mucho más escasa que para los hombres.

Como veremos luego más despacio, las mujeres y los hombres no ejercen las mismas profesiones. En la población estudiada, un tercio de las mujeres son empleadas de oficina, frente a sólo el 10% de los hombres. El 47% de estos son obreros, frente al 18% de mujeres. Los comportamientos observados siguen las pautas esperadas.

TABLA 6. Ganancias mensuales brutas de las mujeres en % de las de los hombres (por niveles de educación 1995).

	B	DK	D*	D**	EL	E	F	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
Inf.	81,2	86,7	78,9	82,8	63	73,7	77,5	78	81,6	73,4	71,5	70,8	80,9	85	71
Sec.	82,9	86,7	78,2	89,1	69,9	74,4	81,6	73,6	80,8	68,7	74,5	73	81,6	84,2	70,7
Un.	71,5	76,1	78,4	84,3	67,1	65,3	68,1	60,3	74,5	60,9	60,3	73	82,7	77,9	71,3

D* RF de Alemania antes del 3 de octubre de 1990.

D** Nuevos Estados federados alemanes.

FUENTE: Eurostat.

Si se compara el nivel salarial de las mujeres y de los hombres, según su formación, las diferencias se agrandan con el nivel de formación y de cualificaciones exigido (esto se liga fundamentalmente a la responsabilidad, dando la idea, errónea, de que un hombre es más responsable que una mujer en algunas tareas).

Las diferencias se cifran en un 20% aproximadamente en los niveles de cualificación más bajos y alcanzan un 35% en los titulados universitarios y postuniversitarios. En este grupo el efecto generacional es muy claro, pues las mujeres con título son como media mucho más jóvenes que los hombres, y en esta categoría la antigüedad suele traducirse en salarios mucho más altos.

Aun así el nivel de formación, aumentar su capital humano, es la única vía individual que resta a las mujeres para aumentar el salario (vía aumentar la productividad), si bien es una vía con efectos importantes en las cifras macroeconómicas a muy largo plazo. A la sociedad le tocará menguar las trabas.

IV. MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER. LA DISCRIMINACIÓN EN POSITIVO

La discriminación de la mujer es, como todas las otras discriminaciones, políticamente rechazable y rechazada por todos. Desde el PP, que creó una Consellería (la Consellería de Familia, Muller e Xuventude) para luchar contra esas discriminaciones, hasta los sindicatos que crearon en la mayoría de los casos Secretarías de la Mujer para luchar específicamente en este tema, y que inspira hoy en día todas las legislaciones más o menos modernas dentro de la UE.

Sea cual sea el indicador básico que tomemos para acercarnos al papel de la mujer en el mercado de trabajo, éste resulta claramente desfavorable. Así, los más comunes son:

Tasa de actividad = activas/población en edad de trabajar. Pese a que la actividad de las mujeres es creciente, todavía es muy inferior a la de los hombres. Este indicador se suele utilizar para medir la incorporación al mercado de trabajo. Ello supone que, aunque de forma creciente, la incorporación de la mujer es todavía muy escasa (la mitad según todos los datos). En 1990 podemos apreciar por la EPA (Encuesta de Población Activa) que el 39,7% de las mujeres en edad de trabajar se incorporan al mercado (ya sea como paradas u ocupadas) frente al 65,4% de los hombres, para un total del 51,8%. Esta situación varía notablemente para los últimos años, en los que nos encontramos tasas de actividad del 38,5%, 58,9% y 48,2% respectivamente (datos correspondientes a 1997), datos que pueden confirmar la hipótesis de un acercamiento a la baja.

Tasa de ocupación = ocupadas/población en edad de trabajar. Si es baja su incorporación al mercado de trabajo también va a ser precaria su situación una vez lo hagan.

Tasa de paro = paradas/activas. También la tasa de paro de la mujer es sensiblemente superior (casi el doble), lo que significa que muchas mujeres al incorporarse al mercado de trabajo lo hacen como paradas (en este apartado se puede observar con más nitidez el efecto «invisibilidad» o falta de datos fiables que afecta a la mujer con minusvalía). Es cada vez más un mito el hecho de que la mujer encuentre un trabajo cuando y como quiere. Aquí, se puede apreciar en la EPA cómo la situación pasa de tasas del 14,5 para mujeres y 10,3 para hombres con un total del 12,0 en 1990 a situaciones del 24,5% para mujeres y del 14,7% para los hombres alcanzando el total preocupante del 18,8% de la población activa total.

Veamos algunos datos complementarios.

TABLA 7. Evolución general de las tasas de actividad.

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1990	39,7	65,4	51,8
1991	38,8	64,4	50,9
1992	39,7	63,4	50,9
1993	39,5	62,4	50,5
1994	39,1	61,2	49,6
1995	38,9	59,7	48,7
1996	38,7	59,9	48,9
1997	38,5	58,9	48,2

FUENTE: EPA. Recogido de CC.OO. en Galicia. (Datos de 1997 media de los tres primeros trimestres).

TABLA 8. Evolución del paro.

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1990	14,5	10,3	12,0
1991	15,6	10,0	12,2
1992	20,0	13,3	16,0
1993	21,0	16,0	18,0
1994	22,7	17,0	19,4
1995	22,0	14,4	17,6
1996	23,4	15,2	18,6
1997	24,5	14,7	18,8

FUENTE: EPA. Recogido de CC.OO. en Galicia. (Datos de 1997 media de los tres primeros trimestres).

Según todos los otros indicadores consultados (temporalidad, tipos de contratos, etc.), la posición laboral de la mujer es sensiblemente peor que la de los hombres.

Al margen de nuestra evaluación (positiva), entra dentro de la legalidad y de las decisiones de los *policy makers*, tanto de la UE como de los Estados miembros (incluyendo aquí también la legislación de algún Gobierno local y regional), utilizar ese criterio que (como hemos citado) ha visto ratificada una legalidad puesta en duda.

El turismo y más concretamente el rural y el ligado al Camino de Santiago suponen, sin duda, grandes vetas de empleo para Galicia, que es preciso aprovechar, y el desarrollo local y la discriminación en positivo (a favor de numerosos colectivos), se nos antojan también formas idóneas para Galicia de explotar las potencialidades que se generan.

V. LA DISCRIMINACIÓN EN POSITIVO, UNA LÍNEA ACEPTADA

En la mayoría de los casos se habla de discriminación en positivo o medidas de acción en positivo «actuaciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades, contratación y ocupación» y suele consistir en subvenciones a tanto alzado que afectan en muchos casos a la capacidad de competir de las empresas. En otros casos se habla de «igual retribución por un trabajo de igual valor», según el cual «si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza y que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios»⁸, que, como hemos visto ni siquiera se cumple. La discriminación en positivo va un paso más allá al reclamar también las situaciones de empate entre los candidatos. Los que están a favor de esas medidas no dudan en decir «es la vía para llegar a la igualdad», como afirma la sindicalista Pérez Pardo de la Secretaría da Muller de CC.OO. de Galicia, y los que están en contra suelen decir que estas medidas perjudican a los hombres y no crean empleo.

No obstante, si quedaba alguna duda sobre su aplicación, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁹ ha zanjado esa polémica y declara legal la discriminación sexual a favor de las mujeres, pues la admite y aplica en una de sus recientes sentencias y afirma que en igualdad de condiciones «a menos que haya motivos relativos a la persona de un candidato masculino que hagan inclinar la balanza a su favor» se elija a una mujer para un puesto de trabajo. Esta sentencia es la consecuencia de una denuncia, presentada por un profesor alemán (universitario, pues las maestras son una de las escasas profesiones de mujeres) contra una norma del Estatuto de los Funcionarios

⁸ Memorandum de la Comisión Europea de 23 de junio de 1994.

⁹ Véase la sentencia sobre el caso del profesor Hellmut Marshall, 1997.

del Estado alemán de Renania del Norte-Westfalia que dice «cuando, en el sector del organismo en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del puesto, se concederá preferencia en la promoción a mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor». Así queda establecido por ese alto tribunal el principio de igualdad (legal) de oportunidades y la validez de las medidas de discriminación en positivo. Esta sentencia supone un claro precedente que permitiría implantar toda una batería de normas que discriminen positivamente, situando la pelota en el tejado legislativo o político y alejándola de la esfera judicial.

La nueva máxima supera el criterio de orden de entrada (FIFO: *first in first out*, «primeras en entrar primeras en salir», que provocaba el agotamiento, antes del plazo legal, de los fondos y respuestas del tipo «cumple vd. los requisitos, pero no hay fondos» generando inseguridad en proyectos socialmente prioritarios). Este criterio «garantiza» que si la iniciativa es buena contará con prioridad, sobre otras peores, aunque cumplan éstas los requisitos y llegaran antes.

En un aspecto más económico estas subvenciones afectan a los Costes Fijos (*C_f*) y el trabajo es por naturaleza un Coste Variable (*C_v*) sobre todo en el largo plazo. Por lo cual, estas polémicas ayudas o bien mantienen (pero atemperan) esa situación de discriminación que las creó o bien generan una situación (en el corto plazo) de favoritismo hacia las trabajadoras, salvo en el hipotético caso (que no se da nunca) de que los costes (o beneficios) de contratar a uno (o más) de ese colectivo discriminado se igualen a la ayuda. En cualquier otro supuesto (la generalidad de los casos), un empresario/a podría sacar beneficios (y nada despreciables), gracias a éstas y otras ayudas, en el corto plazo.

VI. EL DESARROLLO LOCAL COMO SALIDA

Considerando el desarrollo local bien como estrategia dentro de una vía típica (en nuestro caso, capitalismo) o bien como una vía propia (tercera vía), esta salida posee elementos socialdemócratas (o socialistas) y capitalistas ¹⁰ y se somete a la regulación del mercado.

Así el desarrollo local es (cuando menos) una estrategia (y válida) para la creación de empleo ¹¹, creación que no debe ser indiscriminada, sino discriminadora «en positivo» a favor de numerosos colectivos en situación o riesgo de convertirse en excluidos sociales. El empleo creado por estas empresas que deben ser sociales ¹² redundará en beneficio de la sociedad (y no sólo de un empresario). La creación de empleo debe favorecer a colectivos en exclusión social o con riesgo de

¹⁰ GIDDENS, Anthony. *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Ed. Taunus. Madrid, 1999.

¹¹ VÁZQUEZ BARQUERO, Antonio. *Desarrollo local. Una estrategia para la creación de empleo*. Ed. Pirámide. Madrid, 1988.

¹² ESTEVILL, Jordi; BESNIER, Alain; VALADROU, Cristian. *Las empresas sociales en Europa. Comisión europea. Dirección General V. Empleo relaciones industriales y asuntos sociales*. Ed. ACER. Barcelona, 1984.

serlo (esta afirmación puede esconder un tercer modelo, limitando el papel del capitalismo y del Estado, abriendo otros caminos a la participación del ciudadano). Es una opción política, pero parece consolidarse en la sociedad actual.

Considerándolo dentro de cualquier vía (p. ej. el capitalismo) sería una solución parcial. Pero a la búsqueda de un beneficio social (tercera vía) aumenta su papel, convirtiéndose en fundamental. Es cuando menos una solución operativa, que permite actuar y no contemplar.

El desarrollo local posibilita y facilita la discriminación en positivo de numerosos colectivos. Las mujeres han de aprovecharse (más que paritaria, positivamente) de esta creación. Es un fenómeno que posibilita claramente la creación de empleo y su integración laboral. Debe ser, pues, aprovechado al máximo en sus potencialidades.

VII. OTRAS LÍNEAS AUTÓNOMAS. MUJERES EN PROFESIONES EN LAS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS

Aparte de esa discriminación en positivo, que recoge el acervo comunitario y del desarrollo local, que puede llegar a constituirse o apoyar una tercera vía y que logra adaptarse a casi cualquier realidad (p. ej. en España y Portugal si proliferan).

Hay otras líneas autónomas (no comunitarias) en España que pretenden luchar contra esa clara discriminación sexual femenina. Esas normas emanan del espíritu de nuestra legislación básica: Constitución, Estatuto de los Trabajadores y Ley Básica del Empleo que de acuerdo con las pautas vigentes en la UE deploran la discriminación sexual.

Las normas se dictan siguiendo en su mayoría el principio básico, recogido en varias leyes españolas y seguido por otras muchas, de «emplear mujeres en profesiones u oficios en los que éstas se encuentren subrepresentadas», que son la práctica totalidad, si excluimos aquí los, escasos, empleos de mujeres, llegando incluso, vía INEM a una forma de contrato específica.

En España (y Galicia), la mujer está sobrerrepresentada en los cuerpos auxiliares y administrativos de la función pública e infrarepresentada en los cuerpos superiores y técnicos de la Administración. Sólo ocupa el 18% de estos cuerpos superiores y el 7% de los puestos que se consideran los más altos de la carrera profesional. También esta cifra varía mucho según los Ministerios consultados (52% en el Ministerio de Cultura y 0,73% en el Ministerio de Defensa) siguiendo una tónica previsible.

Tampoco es mejor su situación en las empresas públicas, donde sólo representan un 3% aproximadamente, y en los peores trabajos (Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990). Según ese informe sólo se encontrarían sobrerrepresentadas en la economía sumer-

gida (1.164.000 hombres frente 1.093.000 mujeres, es decir, 16% frente a 36%) lo que tiene su explicación en que la economía irregular tiene más presencia en el trabajo a domicilio, en los trabajos que requieren una formación menor y en las actividades marginales (es decir, oficios con mayor propensión a ser ocupados por mujeres). Tan sólo en cinco ramas de la actividad: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad, van a concentrar al 63,5% del total de las mujeres ocupadas, aunque pocas con cargos de relativa responsabilidad ¹³.

En la educación, un sector privilegiado por la masiva presencia femenina, tampoco se van a dar esos supuestos de igualdad sexual, es éste un sector donde también se puede apreciar la discriminación laboral de la mujer, sólo el 21% del profesorado universitario es femenino frente a la otra cifra, el 79% que es masculino (porcentajes que no representan en absoluto su índice ni poblacional ni de ocupación, paralelamente también va a ser muy limitada su presencia en los cargos académicos).

En este entorno, claramente hostil, resulta posible la inversión de la carga de la prueba en determinados supuestos de discriminación sexual, correspondiéndole ésta al empresario y no a la trabajadora. Según un programa comunitario para la igualdad de oportunidades 1986-1990 en el artículo 19 c) recoge el compromiso de proponer un instrumento jurídico comunitario que permita esa inversión de la prueba en los supuestos de discriminación.

VIII. MINUSVÁLIDOS. MUJERES CON MINUSVALÍA

Los minusválidos o discapacitados funcionales también sufren una severa discriminación aunque su discapacidad o «minusvalidez» no afecte lo más mínimo a la productividad o capacidad de producir. Cuando no afecte a su productividad o capacidad de producir (capital humano) hablaremos de discriminación pura y dura (p. ej. un abogado cojo) y en otros casos de barreras de educación, arquitectónicas (o físicas) y de comunicación, especialmente.

Los minusválidos, en general, tienen dificultades añadidas para acceder a la formación general (escuelas, institutos, universidades, etc.) y también existen algunas trabas para su formación específica (cursos de formación, prácticas, etc.). Lo cual se traduce en pérdidas de formación, pero no se trata de un retraso mental (salvo que la discapacidad competa un retraso mental, los sujetos son perfectamente educables y aun cuando suponga un cierto retraso mental no tiene porque afectar a su capacidad de producir).

¹³ Datos recogidos del plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1998-1990.

TABLA 9

PERSONAS ENTRE 10/64 AÑOS	PERSONAS CON MINUSVALÍA	POBLACIÓN GENERAL
TOTAL (miles)	1.147,2	23.247,2
Activos	236,0	13.228,5
Tasa de actividad	20,7%	56,9%
Empleados (miles)	147,7	10.263,8
Tasa de ocupación	62,6%	77,6%
Tasa de paro	37,4%	22,4%
Tasa de empleo	13,0%	44,1%

FUENTE: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Madrid 1997.

Las distintas barreras o trabas a superar son objetivamente mayores siempre en el caso de todo tipo de minusvalía (física, psíquica o sensorial) y sexo.

Como datos básicos destacar la baja tasa de actividad (no acuden al mercado de trabajo que además en los otros indicadores se va a mostrar claramente hostil), la altísima tasa de paro (de los que sí, vencen las primeras hostilidades y se incorporan del 37,4% en 1987) y la baja tasa de empleo (13,0% reflejo de una alta tasa de paro y una mayor presencia de pensionistas).

Se va a observar en los datos (para la misma fecha y fuente, que aun así no reflejan lo sangrante de una realidad) un claro comportamiento diferencial en contra de la mujer minusválida. Veamos esos datos:

TABLA 10

PERSONAS ENTRE 16-64	HOMBRE MINUSVÁLIDO	MUJER MINUSVÁLIDA	HOMBRE EN GENERAL	MUJER EN GENERAL
TOTAL (miles)	622,2	515,6	11.551,1	11.696,2
Activos (miles)	182,1	54,0	9.171,8	4.056,8
Tasa de actividad	29,3%	10,5%	79,4%	34,7%
Empleados (miles)	109,8	38,0	7.268,0	2.995,8
Tasa de ocupación	60,3%	70,3%	79,2%	73,8%
Tasa de paro	39,7%	29,7%	20,8%	26,1%
Tasa de empleo	17,6%	7,4%	62,9%	25,6%

FUENTE: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Madrid 1997.

La tasa de actividad se situaría en el 10,5% (mujer minusválida en el mercado de trabajo) y es enormemente reducida tanto en comparación con el hombre minusválido (29,3%) como si la comparamos con la mujer en general (34,7%) o las personas con minusvalía y el total general (20,7% y 56,9% respectivamente, reflejados en el epígrafe anterior).

Esta escasa fuente o «invisibilidad» permite distorsionar los demás indicadores (que no responden a una realidad sin tener en cuenta esta escasez original). Dejando de lado las matemáticas y la estadística, nos adentraremos por la sociología y la psicología para explicar este comportamiento. Así parecen frecuentes comportamientos en las féminas minusválidas (o sus familias) que se orientan a otras vías (pensionistas, amas de casa, etc.) distintas del mercado de trabajo y un exceso de proteccionismo (hacia la mujer minusválida) que deviene en no acudir al mercado de trabajo.

Es uno de los objetivos de este trabajo acercarse a una realidad poco abordada que se nos manifiesta con claras notas diferenciales.

La mujer minusválida presenta características que claramente nos hacen ver que es una categoría diferente de las más (y aún insuficientemente) estudiadas «mujer» y «discapitados». Las diferencias se centran sobre todo en una muy baja actividad que hace poco significativos los indicadores tradicionales convirtiendo a la mujer minusválida en una verdadera «ciudadana invisible» ausente de los indicadores y de los trabajos de ellos derivados.

La problemática supera la esfera laboral (donde es fácil observar que se encuentra ante una situación precaria, pero hay que medirla).

El nuevo paradigma «integración» se encuentra con este colectivo ante uno de sus retos más difíciles.

Su tasa de actividad y de empleo se sitúan en unos bajísimos 10,5 y 7,4% respectivamente, frente a cifras mucho más altas de varón (minusválido, no minusválido y total) y de mujer no minusválida. En definitiva la estadística no dispone de una base amplia sobre la que desarrollar su análisis, la baja tasa de actividad nos señala su baja incorporación al mercado de trabajo (ya sea ocupada o parada) y la tasa de empleo nos indica que muy pocas mujeres minusválidas tienen un empleo (la actividad potencial se reduce por el efecto de las pensiones) en este caso para analizar la situación laboral de la mujer minusválida «ciudadana invisible» deberemos acudir en ayuda de otras disciplinas, como la sociología, pues las estadísticas al uso (p. ej. baja tasa de paro) nos confunden y ocultan una realidad «la mujer minusválida ni la parada llega, pues desiste de acudir al mercado», este último aserto parece el más adecuado a la vista de los datos.

La ausencia generalizada de una base estadística adecuada nos puede llevar a conclusiones que se alejan de la realidad empírica (p. ej. la tasa de paro = parados/activos se sitúa para la mujer minusválida en el 29,7% mientras que en el hombre minusválido alcanza el 39,7% lo que nos puede llevar erróneamente a concluir que hay más minusválidos varones que hembras parados, lo que sólo sería cierto si consideramos los activos/as).

IX. SEGMENTACIÓN EN EL MERCADO

Para la mujer con minusvalía se puede apreciar un fenómeno de mayor gravedad (si cabe) que la discriminación en el mercado de trabajo, se trata de la segmentación del mercado (en nuestro caso del mercado de trabajo), presentándose la mujer con discapacidad en un submercado con dinámica propia. En todo mercado segmentado pueden distinguirse al menos dos submercados cada uno de los cuales funciona con dinámica propia y lógica específica.

En nuestro mercado segmentado cabe distinguir un sector primario, que ofrece salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo y oportunidades de promoción, reservado a los «válidos» preferentemente hombres, en este sector los trabajadores suelen estar sindicados y las ocupaciones que desempeñan requieren un elevado capital humano.

El sector secundario (ocupado por las trabajadoras minusválidas, una excepción no hace generalidad) los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo más duras, el empleo más inestable (con elevada presencia del trabajo temporal y subvenciones) y las posibilidades de promoción más escasas. En este sector la implantación sindical es débil y el desempleo (y en nuestro caso la inactividad) sensiblemente mayor.

Se da una movilidad horizontal del trabajo, pues las posibilidades de promoción son casi nulas. Legalmente se vive una situación de igualdad hacia la mujer, económicamente no (especialmente si tiene algún tipo de minusvalía).

La segmentación en el mercado de trabajo produce subofertas un tanto especiales (y más en este caso) donde el empresario oferente puede tener motivos distintos del capital humano y productividad directa, pensando en vías de generación de ingresos indirectas (como las subvenciones). Aun así parece que el único camino sensato para una trabajadora con algún tipo de minusvalía es el mismo que para los otros trabajadores, aumentar su capital humano.

X. FONDOS COMUNITARIOS

La Unión destina a este fin, acabar con esa discriminación, numerosos fondos que, como veremos a continuación, se suelen agrupar por líneas y proyectos.

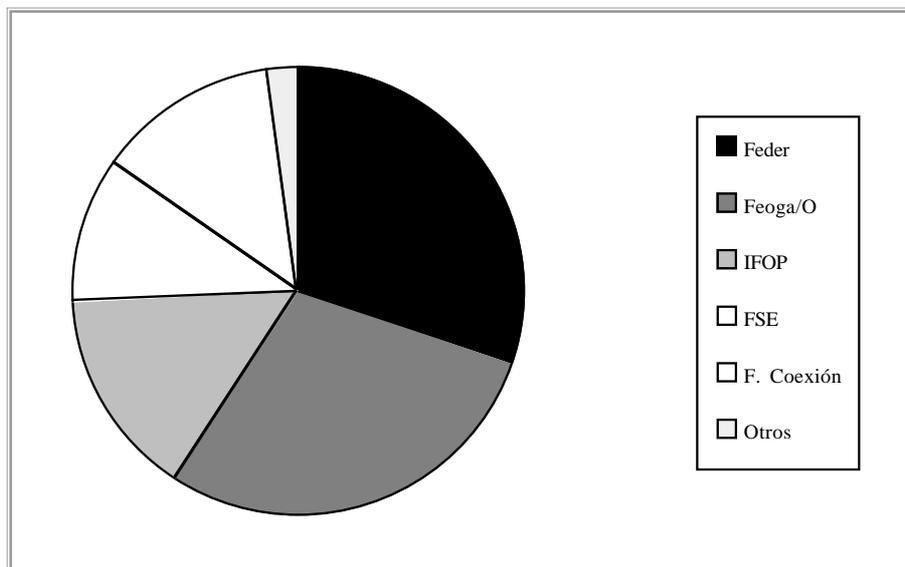
Por la gran importancia y enorme cuantía de estos fondos, que algunos expertos sitúan en el 1,4 del PIB gallego (ÁLVAREZ CORBACHO, 1998), merecen ser estudiados con alguna consideración y a ello vamos a dedicar este y los siguientes capítulos. No debemos olvidar que su cuantía creció considerablemente en los últimos años, superando ampliamente los 50.000 millones anuales, concretamente en 1998 están presupuestados para Galicia un total de 62.277 millones de pesetas de los distintos fondos comunitarios.

Además la estructura de la solidaridad entre los distintos espacios se modificó, pasando de ser más importante el Fondo de Compensación Interterritorial (FCI) a estos fondos comunitarios, no nos olvidemos que Galicia está (y al parecer continuará) entre las regiones OBJETIVO 1 (las más pobres y a las que están destinados estos fondos), situación que puede verse afectada (o no) por la ampliación de la Unión.

TABLA 11. Fondos europeos en Galicia en los últimos años.

MILL. DE PTAS.	1996	1997*	1998*	TOTAL
Feder	19.860	21.328	18.894	60.082
Feoga/O	10.816	18.989	18.088	47.893
IFOP	8.465	8.406	9.326	26.197
FSE	6.001	5.050	6.484	17.535
Fondos de C.	1.728	3.513	8.136	13.377
Otros rec.	3.036	1.957	1.340	6.342
TOTAL	49.906	59.243	62.277	171.426

FUENTE: Xunta de Galicia * Créditos iniciales del presupuesto.



GRÁFICA 1. Reparto de fondos comunitarios 1998. Sin correcciones.

Líneas de la Unión.

La UE dispone hoy, para el tema que nos ocupa, de numerosas y cuantiosas líneas de ayuda destinadas a estos colectivos laboralmente marginados, o líneas en las que estos colectivos son prioritarios, mayoritariamente, pero no de forma exclusiva, a través del Fondo Social Europeo (FSE) y en mayor medida tras el Consejo Europeo sobre el empleo celebrado en 1997 en Luxemburgo. La «Xunta» de Galicia ha manifestado por adelantado que recibiría más de 500 millones del FSE en el ejercicio del 98, a lo que hay que añadir lo que reciban y concedan a estas iniciativas Ayuntamientos, Diputaciones, Gobierno Central, Asociaciones y particulares. En ellas, las mujeres o son prioritarias o destinatarias en exclusiva, si bien la aplicación de la «discriminación positiva» ya las haría prioritarias en caso de empate (como hemos visto). Estas líneas son, de manera no exhaustiva:

- Ayudas para la construcción/modernización de pesqueros: en los que las mujeres son prioritarias. Estas ayudas suponen un monto total muy alto para Galicia, pero la tasa de participación femenina en ellas es muy baja.
- Iniciativa Pesca: ayudas poco explotadas en el sector pesquero en las que, una vez más, las mujeres son prioritarias.
- Ayudas CECA: para la rehabilitación de los trabajadores/as del carbón y el acero.
- Iniciativa Comunitaria Ocupacional NOW: que fomenta la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo.
- Horizonte: facilita el trabajo de minusválidos/as, los/as desfavorecidos/as y los colectivos marginales.
- Youthstart: tiene como principal objetivo la integración laboral de los/as jóvenes menores de 20 años.
- Adapt: destinado a ofrecer formación a los/as trabajadores/as ante las continuas transformaciones que sufre la industria.
- Íntegra: creado para formar a trabajadores/as sin empleo en nuevos campos productivos.
- Leonardo da Vinci: tiene como principal objetivo promover la adaptación de los/as jóvenes durante el período de formación a las peculiaridades y la evolución de la industria.
- Ergo 2: destinado de forma específica a afrontar los problemas que sufren los/as parados/as de larga duración (que en Galicia son muchos y especialmente mujeres).
- Red Iris: donde se desarrolla la formación profesional de las mujeres de la Unión.

Recientemente (los plazos de solicitud se abren en septiembre de 2000) se ha producido una sustancial reforma de las iniciativas europeas con una notable simplificación (reduciendo su número a tan sólo 4). Serían:

- **INTRARREG:** (con fondos FEDER). Centrada en la cooperación interfronteriza (transnacional e interregional). Entre Galicia y el norte portugués se crea un área privilegiada.
- **LEADER:** (con fondos FEOGA). Enfocada claramente hacia el desarrollo rural. Galicia y el norte portugués, con su enorme peso rural, también deben salir muy beneficiados en esta línea.
- **EQUAL:** (con fondos del FSE). Centrada en combatir la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo. Es ahora la que más se adapta a nuestras inquietudes. Promueve la cooperación transnacional en la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase, aunque se centra, preferentemente en el mercado de trabajo, porque el trabajo además de remunerar (y tener efectos sobre la Balanza Pública: disminuir el gasto público preferentemente vía pensiones y aumentar el ingreso vía mayores impuestos, también integra, a colectivos muy necesitados de ello).
- **URBAN:** (con fondos FEDER). Enfocada hacia la exclusión en las zonas urbanas.

XI. ALGUNOS EJEMPLOS EN GALICIA (EN LOS QUE EN ALGUNOS PARTICIPA Y A OTROS SE PUEDE INCORPORAR EL NORTE PORTUGUÉS)

Estas líneas de la Unión se plasman, en la mayoría de los casos, en la financiación de programas, que, en este tema específico tienen como uno de sus objetivos fundamentales la lucha contra la discriminación sexual femenina, al ser éste el colectivo más afectado, o el único según los ejemplos.

Es conveniente en todos los proyectos (y las iniciativas destinadas a favorecer el empleo de la mujer no son, ni mucho menos, una excepción) identificar claramente financiación (quién paga), responsabilidad (quién se hace cargo, tema que adquiere especial trascendencia en el caso de un incumplimiento) y promoción (quién solicita y está detrás), máxime cuándo, como suele ser el caso de estos proyectos, estas tres importantes figuras no coinciden.

Es conveniente tener cuidado en su elaboración pues las modificaciones son difíciles.

Así, algunos ejemplos concretos para Galicia de cómo se plasman esas importantes líneas financieras de la Unión serían:

- Asesoramiento laboral individualizado para mujeres: esta actividad, cofinanciada por distintas organizaciones pertenecientes a la «Xunta» de Galicia, está promovida por el «Fondo Promoción de Empleo-Fondo Formación».
- Hércules: programa que, enmarcado en la línea Íntegra de la Unión, se destina a la población femenina, chabolista y reclusa de A Coruña, el programa está cofinanciado por el «Fondo de promoción do Empleo» de la «Xunta» y promovida por la «Asociación Antonio Noche» y cuenta con las importantes colaboraciones del Ayuntamiento y la Diputación de A Coruña.
- Hortomulier: destinado básicamente a la formación de mujeres dedicadas o para dedicarse a fincas agrarias ecológicas. Promovido por la «Mancomunidade Intermunicipal del Baxo Miño», en esta actividad de la que se hace responsable la «Xunta» de Galicia participan también (como miembros transnacionales del proyecto) asociaciones de Venecia (Italia) y Val do Miño en el Norte de Portugal, así como los cultivos ecológicos de Tuy, Tomiño y O Rosal (Galicia).
- Auria: Formación empresarial para emprendedoras: destinado a promover el autoempleo y la creación de empresas por mujeres en el que cofinancia y se hace responsable la «Xunta» de Galicia a la vez que promueve la «Asociación de Mulleres Empresarias de Ourense».
- Mujer del sector marisquero, formación y asesoramiento: este proyecto pretende favorecer la actividad de la mujer en el sector marisquero. Es ésta la ocupación en el sector marisquero extractivo, una de las ocupaciones más tradicionales de la mujer en Galicia, desarrollándose, en gran parte de los casos en condiciones precarias. También se hace responsable y cofinanciera la «Xunta» de Galicia, a la vez que promueve esta actividad a través de su «Fondo de promoción de Empleo-Fondo Formación».
- Ancora: destinado específicamente al sector transformador de productos del mar, donde la inmensa mayoría del personal es femenino (90%). Es el fruto de una intensa relación entre el «Fondo de Promoción de Empleo-Fondo de Formación», la «Consellería de Pesca» de la «Xunta» de Galicia y la Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas (ANFACO).
- Asesoramiento, formación y empleo de la mujer rural, alta artesanía rural: es éste un proyecto con una amplia red nacional, entroncado con otros proyectos similares de Castilla y León y Andalucía. En Galicia se hace responsable la «Mancomunidade Intermunicipal do Val do Ulla e Umia». Promueve Inforural, SA.
- Programa Xonxa. Inserción profesional de mujeres desfavorecidas: el acompañamiento al empleo. Es éste un proyecto peculiar del Ayuntamiento de Pontedeume dirigido a las mujeres y, en especial, a las menores de 30 años. Supone un intento de lo local por abordar los temas del desempleo y la discriminación.

- Capacitación profesional de mujeres y creación de empleo en actividades y servicios de proximidad: este proyecto tiene como objetivo específico la necesidad de encontrar ámbitos innovadores de ocupación laboral a las mujeres en el ámbito rural. También participa de una red más amplia, en este caso nacional. La entidad promotora y responsable del proyecto es el Ayuntamiento de Ponteáreas. Las entidades transnacionales del presente proyecto aparecen agrupadas formando el colectivo Estela.
- Gema: Gestión Empresarial para Mujeres Activas que, como su propio nombre indica, están destinadas a favorecer la actividad de las mujeres. Este proyecto fomenta las Iniciativas Locales de Empleo (ILE's). La entidad pública responsable del presente proyecto es el Ayuntamiento de A Coruña y la entidad promotora es la «Asociación de mulleres Xoves de Galicia Area. Centro de Emprego».
- Sofía: Senderos de Oportunidades Femeninas para la Incorporación Activa al mundo laboral. Destinado también de forma clara a las mujeres, pero con un perfil más formativo. La entidad responsable es el Ayuntamiento de Vigo y la entidad promotora es, también, la «Asociación de Mulleres Xoves de Galicia Area» a través de su centro de empleo.
- Stella: Se trata de otro proyecto formativo, pero estrechamente vinculado a la zona. Contempla la creación de una red de animadoras de proyectos. La entidad pública responsable y cofinanciera es la «Xunta» de Galicia y la entidad promotora en este caso es el «Instituto de Desenvolvemento Comunitario» (IDC) de Galicia.
- Creación de empleos alternativos para mujeres de zonas desfavorecidas: programa dedicado específicamente a las zonas rurales de Galicia y más concretamente a las posibilidades para la mujer de dedicarse al turismo rural y a la artesanía. Se hace responsable de este proyecto el Ayuntamiento de A Gudiña y se promueve a través del «Centro de Iniciativas para o Desenvolvemento da Comarca Conso-Frieiras».
- Oportunidades profesionales para las mujeres de Os Ancares: se plantea en este proyecto la creación de un centro de recursos, servicios comarcales de formación y fomento del empleo, incluyendo un programa de apoyo al autoempleo. Este centro se ubicará en Os Nogais y tendrá sucursales en Pedrafita y Cervantes. Se hace responsable el Ayuntamiento de Os Nogais a la vez que la entidad promotora es «Asociación de Desenvolvemento Os Ancares».
- Antigua vía, moderna vía (de Europa): singular proyecto del Ayuntamiento de Coles, en el que se pretende a la vez que promocionar la ocupación femenina, la incorporación más activa del Ayuntamiento al turismo, a las rutas del Camino de Santiago y la creación y sostenimiento de un Centro Día a la vez que dar la consabida formación.
- Mujeres en comunicación con el desarrollo: el programa se destina a las mujeres con la creación de un centro especializado de apoyo al empleo. Se hace responsable, promueve y cofinancia el Ayuntamiento de Cambre.

Además, como se puede apreciar a título meramente informativo o ejemplarizante, existen una serie de líneas de financiación pública autónoma, además de la privada, particular o mediante asociaciones. Esta financiación pública autónoma (no comunitaria) puede provenir de la Xunta de Galicia a través de distintos departamentos, del Ministerio de Trabajo, de los distintos Ayuntamientos, etc. Gran parte de estas ayudas se canalizan a través de la recientemente creada «Consellería de Familia, muller e xuventude», lo que fue un argumento más para propiciar la desaparición de la «Consellería de Trabajo».

También suele llamar mucho la atención la transnacionalidad que exige la gran mayoría de estos proyectos (pues no sólo no se suelen respetar las fronteras de los Estados miembros, aunque sí las de la Unión, sino exigir como condición la presencia de regiones de varios países), propiciándose los intercambios. En este sentido, Galicia y el Norte de Portugal tienen grandes ventajas, no sólo geográficas, que es preciso aprovechar, sobre todo al abordar un tema tan sensible a la realidad como éste.

La formación femenina (aumentar su capital humano) se aprecia como una gran estrategia (sin duda, la mejor) en todas las iniciativas.

XII. ALGUNAS CONCLUSIONES

Parece fácil (y es verídico) concluir que la mujer (y más con minusvalía) se encuentra en peor posición en el mercado de trabajo y convergiendo muy lentamente hacia los valores del hombre. La lucha por la «igualdad» se centra en la discriminación en positivo que puede llegar en el terreno jurídico a revertir la carga de la prueba y en generar una mayor actividad femenina (como ocupadas, pero en el peor de los casos como paradas) de las mujeres. Este segundo paso requiere esfuerzos adicionales: cara a conseguir una masiva presencia de la mujer en el mercado de trabajo las categorías inactivas, ama de casa, pensionista, etc., se deben reducir, pero tienen aún en el colectivo «mujer» (y discapacitada más) mayor presencia.

Incrementar el capital humano también es una vía (y muy válida) y hacia ella van encaminadas las otras dos líneas: aumentar la formación, tanto general como específica, del colectivo (cuanto mayor es la formación, mayores son las posibilidades de encontrar empleo) e incorporarse al mercado.

A lo largo del artículo se ilustran las situaciones de desventaja de la mujer (a grandes números, sin analizar casos puntuales) y las vías para atajarla, especialmente la polémica «discriminación en positivo». A nosotros nos parece que las medidas tomadas, y más que vendrán en ese sentido, están claramente justificadas.

Solamente en el caso de mujeres jóvenes, y con alto capital humano, se dan unas cifras parejas, lo que sólo el tiempo parece poder decir si es un síntoma de cambio o algo inherente a la propia discriminación.

Aumentar la actividad y mejorar la formación de las mujeres son las dos vías seguidas. El tiempo dirá si es con éxito, la decisión tomada por los gestores y la nuestra va en ese camino. Conocer la realidad es el primer paso para cambiarla (si no nos gusta).

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES DE DATOS ESTADÍSTICOS:

Consellería de Economía e Facenda. Centro de Información Estadística (1985). Galicia en Cifras. Xunta de Galicia. Santiago, 300 págs.

EPA. Encuesta de la población activa. Datos empleo.

IGE. (1995). Estadísticas do Mercado de Trabajo. Anuarios hasta 1994.

INEM. Datos de Empleo.

Suplemento «cifras clave» in La Europa sin fronteras n.º 8. Eurostat. Comisión Europea. Dirección General de Información, Comunicación, cultura y Sector Audiovisual. Agosto/septiembre 1999.

REFER. Datos población y empleo.

La Europa sin fronteras. Varios números.

El Correo Gallego. Varios días.

El Ideal Gallego. Varios días.

El País. Varios días.

La Voz de Galicia. Varios días.

PUBLICACIONES Y PRESENTACIONES EN CONGRESOS CIENTÍFICOS:

ALONSO y BOUSO: *Introducción práctica a la Economía Laboral*. Ed. Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Pontevedra. 1995.

- ALONSO, A.: «Policies against gender discrimination in the labor market: the case of Galicia», in *V Encontro nacional APDR «emprego e desenvolvemento regional»*. CD. Coimbra 1998. Libro (dos tomos) Coimbra 1999.
- ALONSO, A.: *El desarrollo local como forma de discriminación de empleo que posibilita la discriminación en positivo* panel. Ayuntamiento de Nigrán (Pontevedra), 2000.
- ÁLVAREZ MANUEL *et al.*: «A inserción laboral das persoas con discapacidades», in *QUINESIA. Revista de educación especial*, n.º 27. Vigo, diciembre, 1998.
- CONDE, A.; IGLESIAS, M. y SHUM, G.: *La mujer con discapacidad física y su situación sociolaboral*. Libro: Ed. Fundación Paideia: Contrabajo documentos n.º 2. A Coruña, 1988.
- ESTEVILL, J.; BESNIER, A. y VALADROU, C.: *Las empresas sociales en Europa. Comisión europea. Dirección General V. Empleo relaciones industriales y asuntos sociales*. Ed. ACER. Barcelona, 1984.
- GIDDENS, A.: *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Ed. Taunus. Madrid, 1999.
- PARDELLAS DE BLAS, X.X. (Dir): *Plan estratéxico de desenvolvemento local para O Carballiño*. Ed. Universidad de Vigo y Caixavigo.
- VV.AA.: I, II, III, IV, V y VI Xornadas galegas sobre condicións de traballo e saúde. (1992-98). Ed. Fundación Caixa Galicia.
- VÁZQUEZ BARQUERO A.: *Desarrollo local. Una estrategia para la creación de empleo*. Ed. Pirámide. Madrid, 1988.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A.: *Política económica local*. Ed. Pirámide. Madrid, 1993.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A. y GAROFOLI, G.: *Desarrollo local en Europa*. Ed. Col. de Economistas. Madrid, 1995.