

anuario
2016
INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ZAMORANOS
FLORIAN
DE OCAMPO

H O M E N A J E , A
D. MIGUEL DE UNAMUNO PÉREZ



ANUARIO 2016

INSTITUTO DE ESTUDIOS ZAMORANOS
“FLORIÁN DE OCAMPO” (C.S.I.C.)

**anuario
2016**

**INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ZAMORANOS
FLORIAN
DE OCAMPO**



ANUARIO DEL I.E.Z. FLORIÁN DE OCAMPO

I.S.S.N.: 0213-82-12

Vol. 31 - 2016

EDITA:

INSTITUTO DE ESTUDIOS ZAMORANOS “FLORIÁN DE OCAMPO”

Director: Pedro García Álvarez

Secretario de redacción: Sergio Pérez Martín

Consejo de redacción: Marco Antonio Martín Bailón, Julio Pérez Rafols, Hortensia Larrén Izquierdo, María Concepción Rodríguez Prieto, Ángel Luis Esteban Ramírez, Enrique Alfonso Rodríguez García, José Carlos de Lera Maillo, Juan Andrés Blanco Rodríguez, Tránsito Pollos Monreal, Juan Carlos González Ferrero

Secretaría de redacción: Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Diputación Provincial de Zamora
C/. Doctor Carracido s/n (trasera Edif. Colegio Universitario)
49006 Zamora (España)
Correo electrónico: iez@iezfloriandeocampo.com

SUSCRIPCIONES, PRECIOS E INTERCAMBIO:

Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Diputación Provincial de Zamora
C/. Doctor Carracido s/n (trasera Edif. Colegio Universitario)
49006 Zamora (España)
Correo electrónico: iez@iezfloriandeocampo.com

Los trabajos de investigación publicados en el ANUARIO DEL I.E.Z. “FLORIÁN DE OCAMPO” recogen, exclusivamente, las aportaciones científicas de sus autores. El Anuario declina toda responsabilidad que pudiera derivarse de la infracción de la propiedad intelectual o comercial.

© Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (C.S.I.C.)
Diputación Provincial de Zamora
Diseño de portada: Ángel Luis Esteban Ramírez
Imprime: DelaIglesia Impresores
Pol. Ind. Valcabado A
Ctra. Gijón Sevilla, km 272,8
49002 Valcabado
Zamora (España)
Depósito Legal: ZA -21-2016

ANUARIO DEL I.E.Z. FLORIÁN DE OCAMPO

I.S.S.N.: 0213-82-12

Vol. 31 - 2016

ÍNDICE

HOMENAJE A MIGUEL DE UNAMUNO PÉREZ

- Recuerdos de nuestro padre
Miguel, Pablo, Rafael y Rubén, sus Hijos 13
- Don Miguel de Unamuno Pérez y el Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Sergio PÉREZ MARTÍN y Pedro GARCÍA ÁLVAREZ..... 21

ARQUEOLOGÍA

- Las monedas omeyas del *Consultivo*, en Zamora
Javier JIMÉNEZ GADEA 29

DERECHO

- Política laboral de género en Castilla y León, con relación a los derechos humanos. 1994-1996
M.^a Luz VAQUERO PINTO..... 49

DOCUMENTACIÓN

- Relación de curatos (1753) y últimas visitas (1819-1835) del monasterio de San Benito de Zamora
Ernesto ZARAGOZA PASCUAL..... 67
- Conflictividad social. Pleito sobre hidalguía en Andavías. 1515-1517
José Antonio MATEOS CARRETERO 89

HISTORIA

- Pompa y regocijo: la fiesta del corpus en la ciudad de Zamora, siglos XVI-XVIII
José-Andrés CASQUERO FERNÁNDEZ..... 115
- El despoblado medieval de Villagarcía (Aliste) y su inserción en los mecanismos feudales de poblamiento
Roberto TOLA TOLA y Pedro GÓMEZ TURIEL..... 161

HISTORIA DEL ARTE

Retratos y empresas artísticas de los obispos renacentistas don Francisco de Mendoza y don Francisco Ruiz en Zamora, Palencia, Ávila y Toledo
Juan Carlos PASCUAL DE CRUZ 179

¿Barroco y Medieval para las exequias del rey ilustrado?
Elena MUÑOZ GÓMEZ..... 213

Precisiones sobre el Cristo Abrazado a la Cruz de Almendra (Zamora): la fortuna de un modelo de Michel Coxcie
Rubén FERNÁNDEZ MATEOS 241

LINGÜÍSTICA

Portugal desde Zamora: los nombres de los pueblos de la Frontera Trasmontana desde el lado zamorano
Pascual RIESCO CHUECA; Pedro GÓMEZ TURIEL y
Fernando ÁLVAREZ-BALBUENA GARCÍA 249

Inventario de bienes de la fortaleza de Villalpando en 1633. Estudio del léxico del lujo
Marta MIGUEL BORGE..... 335

LITERATURA

Ir, venir, volver... *Clarín*: cinco perífrasis verbales con verbos de movimiento en trece de los cuentos de Leopoldo Alas
Patricia FERNÁNDEZ MARTÍN 361

MUSICOLOGÍA

El canto llano en la colegiata de Toro a través de los estatutos y de los libros de coro
Vicente URONES SÁNCHEZ 415

PATRIMONIO CULTURAL

La lluvia en las procesiones de Semana Santa de Zamora y los deterioros que causa en el patrimonio artístico de las cofradías
Francisco Javier CASASECA GARCÍA 461

MEMORIA DE ACTIVIDADES..... 481

NORMAS PARA LOS AUTORES..... 513

RELACIÓN DE SOCIOS I.E.Z. 2016..... 519

DERECHO



POLÍTICA LABORAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN, CON RELACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS. 1994-1996

M.^a LUZ VAQUERO PINTO

RESUMEN

En el presente artículo, se expone una evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres en Castilla y León, basada en el análisis de la correspondencia entre las directrices de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el *I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, en el período 1994-1996*, en lo que respecta a la política de fomento de empleo femenino.

PALABRAS CLAVES: Derechos Humanos de la mujer; políticas de empleo; género; igualdad de oportunidades; discriminación de género.

GENDER LABOR POLICY IN CASTILLA Y LEON, WITH RESPECT HUMAN RIGHTS. 1994-1996

ABSTRACT

In this article, an evaluation is exposed compliance with the Human Rights of Women in Castilla y León, based on the correspondence analysis between the guidelines of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) and *I Integral Plan for Equal Opportunities for Women in Castilla y León, in the period 1994-1996*, with regard to the policy of encouraging women's employment.

KEYWORDS: Women's human rights; Employment policies; Gender; Equal opportunities; Gender discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se pretende profundizar en las políticas laborales de género en Castilla y León, en el período 1994-1996, en el cual se aprobó el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León¹. El objetivo del análisis de esta política es establecer su relación con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)², con el fin de evaluar si en la Comunidad de Castilla y León se siguieron las directrices de la CEDAW en el período 1994-1996.

Es importante señalar que los contenidos aquí expuestos forman parte de una investigación más amplia, que implica el análisis de todos los planes de igualdad de oportunidades en Castilla y León entre 1994 y 2015 y todos los planes regionales de empleo en Castilla y León entre 1998-2015, y su relación con la CEDAW.

Se escogió la CEDAW para realizar el estudio, porque es considerada como la Carta Magna de los derechos humanos de las mujeres, es decir, que define lo que constituye la discriminación contra las mujeres, además de establecer una agenda para que las administraciones nacionales y autonómicas terminen con dicha discriminación.

2. MÉTODO DE ANÁLISIS

En primer lugar, el presente estudio responde a una investigación social, descriptiva y explicativa. En concreto, para el análisis de este Plan de igualdad de oportunidades, se ha seguido la metodología cualitativa de análisis de contenidos, que, en este caso, ha consistido en el estudio de los contenidos incluidos en las áreas de actuación, haciendo hincapié en las acciones para el fomento del empleo femenino y la lucha contra la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y su correspondiente relación con la CEDAW. El análisis se ha centrado en el artículo 11 de dicha norma, que establece que los Estados Partes deberán adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar condiciones de igualdad con los hombres y los mismos derechos.

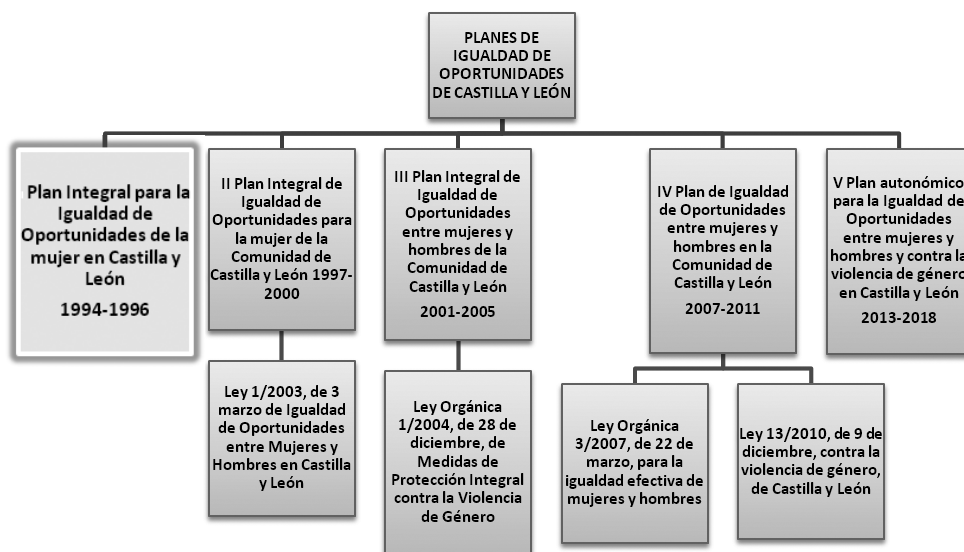
¹ BOCyL. *DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el “Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer” en Castilla y León, 1994. N.º 78/1994.*

² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.*

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Obtenido 20/05/2015.

3. ANÁLISIS DEL I PLAN INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN

Antes de comenzar el análisis de este Plan, es importante situarlo dentro de las políticas de igualdad de oportunidades de Castilla y León. En el siguiente cuadro localizamos el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, dentro de los planes de igualdad que se han desarrollado hasta la actualidad (Fig. 1).



Fuente: Elaboración propia, a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León. (BOCyL).

En este apartado, se pretende analizar el I Plan integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996 en relación con la CEDAW, en lo que respecta al área de empleo de este Plan.

La CEDAW, establece en su artículo 11:

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres los mismos derechos, en particular:*

a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

- b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
 - c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
 - d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
 - e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
 - f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
- a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
 - b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
 - c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
 - d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

Con respecto al I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996, se puede señalar que el mismo desarrolló ocho áreas de actuación: Ordenamiento Jurídico; Educación; Empleo, Formación y relaciones laborales; Salud; Servicios sociales; Cultura; Asociacionismo y participación; y Cooperación.

Como se ha dicho inicialmente, el análisis se centrará en el área de Empleo, formación y relaciones laborales. En esta área se estableció como fundamental una efectiva integración laboral, de modo que se incrementen progresivamente los índices de participación laboral de las mujeres de la región. Según el Plan, dicha situación se agrava en el caso del mundo rural, por lo que la Junta de Castilla y León propone facilitar el acceso de las mujeres rurales a programas de formación profesional ocupacional, fomentando así la iniciativa empresarial femenina principalmente en el ámbito rural, pero sin olvidar el entorno urbano.

Por otra parte, con el Plan se pretende eliminar la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales. Se abarcan los principales ejes de discriminación de la mujer en el mercado laboral. Con relación a la retribución salarial, lo que se propone es que se vigile el cumplimiento de la legislación en este tema, a través de la inspección laboral. Se debe señalar que no se hace referencia o no se diferencia el sector público del sector privado, porque se entiende que presentan dinámicas diferentes. Además, se intenta que el acceso y la promoción sean por méritos y cualificación profesional, pero en ningún caso se especifica la manera de garantizar la igualdad en los procesos de selección y/o promoción.

Otra de las propuestas de este Plan es vigilar los convenios colectivos para que no exista discriminación, pero tampoco se dice cómo se debería hacer. También se proponen campañas de difusión que desarrollen medidas de acción positiva para evitar la discriminación en la promoción del empleo y las situaciones de acoso sexual, lo cual es insuficiente para una promoción profesional justa entre mujeres y hombres. Son necesarias, por tanto, medidas concretas obligatorias incluidas en la legislación pertinente.

El Plan señala también, la necesidad de que la mujer tenga una vida laboral activa, que vaya más allá del desarrollo de su trabajo, es decir, que participe en las estructuras sindicales y en las empresariales para su mayor representatividad. Esto permite que, si hay mayor representación femenina en ciertas estructuras, se puedan defender mejor sus derechos y necesidades en el ámbito laboral.

Por otro lado, la conciliación familiar y laboral y la desmitificación de la imagen de la mujer trabajadora es una prioridad en este Plan, por lo que se proponen campañas para superar estos problemas. Sin embargo, no se habla de conciliación familiar textualmente, sino del reparto de las responsabilidades familiares para

evitar la doble jornada de la mujer trabajadora. La conciliación implica el libre desarrollo de la vida tanto en el ámbito público como el privado; en este caso se centra en el ámbito privado de la mujer, por lo que no se tiene en cuenta que además del trabajo dentro y fuera del hogar, se debe potenciar la participación en la vida pública y social de la misma. En cuanto a la desmitificación de la mujer trabajadora, se propone como ejemplo el absentismo laboral, que se sigue asociando hasta ese momento a la mujer más dedicada al hogar y a la familia que al trabajo fuera del ámbito privado.

Otra de las formas con las que se pretende eliminar la discriminación en el ámbito laboral, es la promoción de estudios de investigación que permitan mejorar el conocimiento de la situación de la mujer y su situación en el mundo laboral. Por otro lado, en cualquier estudio de investigación se pide que se haga una desagregación por sexo en los datos estadísticos desde las distintas Consejerías. También se proponen realizar estudios tanto cualitativos como cuantitativos que diagnostiquen los niveles de discriminación y las actitudes en torno a la actividad laboral y empresarial de las mujeres. En general se propone estudiar la situación laboral y social de la mujer castellano-leonesa, con especial incidencia en la mujer rural. Igualmente se busca analizar las necesidades de formación profesional, sobre todo, en mujeres en situación de exclusión social.

A nivel pedagógico se pretende investigar en metodologías de enseñanza y materiales didácticos que mejoren los procesos de formación profesional ocupacional en que participan las mujeres. Con respecto al papel de las nuevas tecnologías, se intenta valorar de forma específica el impacto de las mismas en el acceso al empleo de la mujer castellano-leonesa. A parte de la investigación de la situación laboral y social de la mujer castellano-leonesa, se establecen acciones de investigación por las que se puedan valorar el impacto en las responsabilidades familiares y la oferta de los servicios públicos con respecto a las expectativas y posibilidades socio-laborales de las mujeres. Se añade también otra línea de investigación sobre las condiciones laborales de las empleadas de hogar, la actividad empresarial femenina y el papel de la economía sumergida en el trabajo femenino. Asimismo, se propone establecer convenios de colaboración para el desarrollo de estudios e intercambio de conocimientos entre los centros universitarios y de investigación.

Finalmente, se pretende publicar y difundir datos e investigaciones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el empleo, la formación y las relaciones laborales. Se le da mucho peso a la investigación como herramienta para eliminar la discriminación de la mujer. Al mismo tiempo, se pretende garantizar la información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional, a través de campañas informativas y de sensibilización sobre los derechos laborales de los ciudadanos y programas específicos de

información sobre las medidas de fomento del empleo y las ayudas económicas disponibles para crear una actividad empresarial. También, en los servicios de orientación se incluyen actuaciones de orientación y asesoramiento de los programas de formación profesional y acceso al empleo. Del mismo modo, se propone perfeccionamiento profesional para los que atienden los servicios de información y asesoramiento de la mujer. Más aún, se busca la cooperación y el intercambio de información de los diferentes centros de documentación que dispongan de información sobre las mujeres. Además, dentro de esta área se propone la creación de redes de información de ámbito regional en conexión con las redes y bases de datos nacionales.

Por otra parte, la formación profesional se plantea como un pilar fundamental para la incorporación de la mujer al empleo y la igualdad de oportunidades, elaborando planes de formación profesional para mujeres adaptándolos a las necesidades concretas de los diversos grupos de mujeres. Otra de las formas es incorporar en la formación profesional, por un lado, módulos de formación inicial y de motivación para mujeres con escaso nivel educativo y profesional, y, por otro lado, módulos específicos sobre técnicas de búsqueda de empleo. Del mismo modo, se intenta promover puestos de trabajo para mujeres con dificultades de acceso al empleo por falta de cualificación.

Para el autoempleo de la mujer se proponen cursos-talleres para mujeres empresarias, como alternativa laboral y la creación de centros de apoyo que sirvan de asesoramiento tanto a las demandantes de empleo como a las mujeres emprendedoras proporcionándoles capacitación para la gestión de empresas. Asimismo, se pretende crear redes de colaboración entre las instituciones que lleven a cabo programas de formación. También se destacan las nuevas tecnologías a través de programas dirigidos a las mujeres jóvenes. Igualmente, se establece la necesidad de la formación de formadores, por lo que se proponen planes para los expertos en formación ocupacional y de fomento del empleo. Otra alternativa de programa de formación profesional ocupacional es desarrollarlos en aquellos sectores donde la mujer esté infrarrepresentada y crear programas que se desarrollen en estrecha colaboración con las empresas. Y, por último, se propone fomentar acciones de formación profesional en el sector del turismo rural.

El Plan establece que garantizar el acceso al empleo y la creación de empresas es imprescindible para la participación de la mujer en el mercado laboral, por lo que se proponen campañas de divulgación del Real Decreto regulador de la relación laboral del servicio doméstico. También propone implantar el incentivo de programas de fomento del empleo y el apoyo de contratación de mujeres.

Además, se busca establecer medidas de acción positiva que posibiliten el acceso de las mujeres en aquellas profesiones en las que están infrarrepresentadas.

Igualmente, se pretendió crear una red de servicios que acompañe a la mujer en todas las fases en el camino hacia el empleo. Además, desde la Administración Pública, se propone apoyo económico a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas y paradas de larga duración. Asimismo, se señala la importancia de las condiciones laborales, por lo que se propone el desarrollo de programas de acción positiva que garanticen una calidad real del empleo femenino dentro de la empresa.

De modo similar, se promueven iniciativas para que las mujeres se incorporen al mercado laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena y realicen estudios en las zonas más desfavorecidas. Análogamente, se busca apoyar las iniciativas de la Comunidad Europea, de la promoción del empleo femenino, creación de empresas y mejora de los recursos humanos, especialmente en las zonas rurales; así como promover el turismo rural, proteger el medio ambiente, el patrimonio cultural, agrícola y ganadero para fomentar el empleo femenino. Paralelamente, el Plan pretende incentivar, motivar y asesorar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y cooperativas, mediante jornadas, seminarios, actividades de motivación, asesoramiento y puesta en marcha de la empresa.

También se propone la creación de puestos de trabajo anuales, a tiempo parcial, en el sector de trabajo a domicilio y legalizar dichos puestos. En esta medida se puede identificar que se sigue asociando a la mujer al sector doméstico, no obstante, el objetivo es sacar el trabajo doméstico de la economía sumergida, y en ningún caso se habla de los derechos de las empleadas de hogar.

Con respecto a la conciliación laboral y familiar, se puede considerar que el apoyar a las empresas a que instalen servicios de acogida de menores, ayudaría tanto a la conciliación como a la incorporación de la mujer en el trabajo.

Finalmente, el Plan propone fomentar el desarrollo del turismo rural, como actividad complementaria a la actividad principal de la agricultura y la ganadería, pero en ningún caso se exponen cuáles son los beneficios de la mujer en lo que respecta al acceso al empleo y a la creación de empresas.

4. RELACIÓN ENTRE LA CEDAW Y EL I PLAN INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN 1994-1996

En primer lugar, es importante señalar que, en general, los planes de igualdad aprobados en la Comunidad de Castilla y León en el período 1994-2015, como política pública, responden al artículo 2 y 3 de la CEDAW. Y aunque no se incluyan ciertas áreas de intervención que regulen como, por ejemplo, temas de nacionalidad, matrimonio e igualdad ante la ley, dichos temas sí están regulados a nivel estatal por la Constitución Española, el Código Civil, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007 de 12 de marzo de Igualdad de Oportunidades

entre Mujeres y Hombres, que serían las principales normas legislativas del Estado Español, para garantizar la igualdad de los ciudadanos.

En el artículo 2 de la CEDAW, como política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto, los Estado Partes, se comprometen a:

- a) *Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.*
- b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.*
- c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.*
- d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.*
- e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.*
- f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

También los planes de igualdad responden a lo planteado en el artículo 3 de la CEDAW:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

A continuación, se va a presentar la relación entre el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León con la CEDAW, en lo

que respecta a política de empleo. Para dicho análisis comparativo es fundamental señalar que la CEDAW es un compendio de artículos que busca, a nivel internacional, que los países garanticen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, por lo tanto, las relaciones entre las medidas tomadas en el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, y los derechos establecidos en la CEDAW se analizan teniendo en cuenta dicha característica de la norma. Es decir, más que medidas propuestas es una declaración de derechos, por lo que, en varios casos, los derechos propuestos por esta norma, como por ejemplo el derecho al trabajo o a elegir una libre profesión están garantizados como se ha dicho anteriormente en el caso español en la Constitución Española y en otras normas legislativas. El análisis comparativo, por tanto, se realiza teniendo en cuenta esas particularidades de la CEDAW, ya que los planes más que compendio de derechos son un resumen de medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de la mujer.

El análisis entre el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León y la CEDAW, en relación al empleo, se centra en el artículo 11 de CEDAW, que establece una normativa a seguir por los Estados miembros en lo que respecta a eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo: en el apartado a) se establece el derecho al trabajo como derecho inalienable a todo ser humano, que en España, estaría garantizado en primer lugar por lo que establece la Constitución Española en el artículo 35 del Título I De los Derechos y Deberes Fundamentales, por lo que:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

También se establece en el artículo 11 de la CEDAW en el apartado b), “el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”. En lo que respecta a este I Plan de igualdad, en el Área 3 Empleo, formación y relaciones laborales, se expone como primer objetivo: “Velar por la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales”, en el que se pretende vigilar la igualdad en retribución salarial, en el acceso y promoción en el trabajo en igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Por otro lado, la CEDAW establece en el apartado c) del artículo 11 “el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la

formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”. Con respecto a este apartado c), el I Plan de Igualdad estaría respondiendo al mismo en los objetivos 3.3 “Información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional”, en el “objetivo 3.4. Fomentar la formación ocupacional de la mujer” y en el “objetivo 3.5. Fomentar el acceso de las mujeres al empleo y a la creación de empresas”.

Del mismo modo, “el derecho a la igual remuneración” contemplado en el artículo 11 apartado d) de la CEDAW se cumple en el Área de Empleo, en la acción 3.1.1 perteneciente al objetivo “eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales”, en el que se propone garantizar y vigilar la igualdad en materia de retribución salarial, pero no se hace mención a la igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

En el apartado e) del artículo 11 de la CEDAW, se propone “el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas”. Dichos derechos, entre otras legislaciones, están regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, en el Plan de Igualdad no se profundiza en estos temas, y en ningún caso se habla de jubilación ni de prestaciones de ningún tipo.

En cuanto al apartado f) del mismo artículo, que plantea “el derecho de la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”, el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, sólo habla del tema de salud concerniente a las mujeres, en lo que se refiere a enfermedades como el cáncer, VIH, y otros temas como el embarazo, malos tratos, y prostitución. También se proponen ampliar las coberturas de las prestaciones sanitarias universales y gratuitas en la reproducción humana, en el que se especifican: técnicas de reproducción asistida e interrupción voluntaria del embarazo. Además, el Plan, pretende potenciar los sistemas de transporte para gestantes o neonatos y garantizar en los servicios de atención al embarazo, parto y puerperio una distribución geográfica adecuada; todo ello contemplado en el objetivo 4.4 del área de salud: “normalizar los servicios en el campo de la planificación familiar y mejorar, en el sistema sanitario, las atenciones específicas que precisen las mujeres”.

En la misma área de salud, en su “objetivo 4.6: Poner en práctica las medidas necesarias para proteger y mejorar la salud de colectivos específicos de mujeres, teniendo en cuenta su situación laboral y/o social”, se propone atender a las mujeres víctimas de malos tratos y/o agresiones sexuales proporcionándoles apoyo, tanto a nivel sanitario como jurídico, y programas específicos a mujeres que ejercen la prostitución.

Por otro lado, se pretende informar a las trabajadoras sobre los riesgos que para su salud en general y para el proceso reproductivo puedan significar determinadas condiciones de trabajo, así como proporcionarles los medios necesarios para corregirlos en colaboración con los interlocutores sociales. También el Plan plantea arbitrar medidas para detectar y modificar la problemática psicosocial que incide en las mujeres de edad avanzada con enfermedades consideradas crónicas. Y, por último, se busca estudiar el impacto para la salud de la doble jornada de trabajo que practican la mayoría de las mujeres trabajadoras.

El apartado 2 del artículo 11 de la CEDAW establece que “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo penas de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- b) Implantar la licencia de maternidad, con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales”.

Con respecto a estos apartados (a, b), el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León no diseña acciones concernientes a la maternidad. No obstante, en el Estatuto de los Trabajadores se establece el despido improcedente por motivo de embarazo y las licencias por maternidad.

- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación de la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”. En relación a este apartado, el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, en el área de servicios sociales³ se propone incrementar, a través de

³ LEY 18/1988, de 28 de diciembre, DE ACCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES. TÍTULO I.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Art. 3. El sistema de acción social tendrá como objetivos promover la solidaridad, el desarrollo libre y pleno de la persona, la igualdad de los individuos en la sociedad, la prevención y eliminación de las causas que conducen a la marginación y facilitar los medios para la integración y desarrollo comunitario, así como el bienestar social de los ciudadanos y grupos sociales. TÍTULO II. DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. Art. 14. Personas discriminadas. Se actuará también en la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra.

la dotación de los recursos sociales adecuados, la integración socio laboral de la mujer, desarrollando programas específicos de formación ocupacional y de inserción laboral, con especial incidencia en colectivos con desajustes graves, como prostitutas, drogodependientes, entre otras. También se intenta promover un sistema de escuelas infantiles, con un horario amplio, flexible y con personal especializado, garantizando la atención de los menores de edad más baja y potenciando las ludotecas y servicios de la tercera edad, así como apoyar iniciativas vecinales o colectivas para la cobertura comunitaria de necesidades surgidas en las unidades familiares.

En el Plan, no se habla específicamente de la conciliación laboral y familiar, pero en el Área de Empleo, en el “objetivo 3.1: Velar por la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales”, en su apartado “3.1.6: Arbitrar, junto con los interlocutores sociales, campañas que potencien la imagen de la mujer como trabajadora, superando mitos discriminatorios como el absentismo laboral y otras campañas que promuevan el reparto de responsabilidades familiares para evitar la doble jornada de la mujer trabajadora”. De dicho Plan, se puede verificar, que sí se contemplan campañas que promuevan el reparto de responsabilidades familiares, para evitar la doble jornada de la mujer trabajadora y su estudio, como se ha dicho anteriormente.

- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ella. En el Plan tampoco se habla de medidas de protección especial en lo que respecta a los riesgos laborales durante el embarazo, sólo se plantea, como ya se ha dicho anteriormente, informar a las trabajadoras sobre los riesgos que para su salud en general y para el proceso reproductivo, puedan significar determinadas condiciones de trabajo.

En general, el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, responde a la mayoría de los preceptos que deben cumplir los Estados miembros de la CEDAW en lo que concierne a evitar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, planteado en su artículo 11.

Otra de las cuestiones importantes a señalar, son las medidas destinadas al trabajo de la mujer rural. La CEDAW en el artículo 14 establece:

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la superviven-*

cia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*
 - a) *Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
 - b) *Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*
 - c) *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*
 - d) *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
 - e) *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
 - f) *Participar en todas las actividades comunitarias;*
 - g) *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*
 - h) *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

En este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, se plantean varias medidas sobre la mujer rural y el trabajo, las cuales están incluidas en el Área de Empleo, formación y relaciones laborales, en el “objetivo 3.5. Fomentar el acceso de las mujeres al empleo y a la creación de empresas”. Concretamente, se podrían identificar cuatro medidas:

La medida “3.5.10. Apoyar y fomentar el desarrollo de las iniciativas diseñadas por la Comunidad Europea, de cara a la promoción del empleo femenino, creación de empresas y mejora de los recursos humanos, en especial en las zonas rurales”.

La medida “3.5.11. Promover la implantación de experiencias locales en el ámbito rural, relacionadas con el fomento de nuevas profesiones, promoción de iniciativas turísticas, protección al medio ambiente y a nuestro patrimonio cultural”.

La medida “3.5.12. Fomentar el empleo femenino en las zonas rurales, a través de experiencias piloto que integran procesos de formación y de modernización de explotación agrícola y ganadera”.

La medida “3.5.16. Fomentar el desarrollo del turismo rural, como medio para obtener rentas complementarias a la actividad principal de la agricultura y ganadería, propias del espacio rural, de manera que no suponga un abandono de dichas actividades principales”.

No obstante, aunque son importantes las medidas propuestas en relación al trabajo de la mujer rural, en el momento de la vigencia del I Plan 1994-1996 no se planteaban cuestiones fundamentales como la cotitularidad de la explotación de las principales actividades económicas en las que participaban las mujeres, como son la agricultura y la ganadería.

5. CONCLUSIONES

Con respecto al Área de Empleo del I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, 1994-1996, se debe señalar que es de las áreas más completas en cuanto al contenido. Se trabajan los principales ejes del problema de la discriminación de la mujer en el empleo: retribución salarial, acceso al empleo, promoción, y segregación ocupacional. El objetivo general de toda el área de empleo es la integración laboral de la mujer, haciendo hincapié en las dificultades de acceso al empleo de la mujer rural. Se busca principalmente, que las mujeres tengan una vida laboral activa y una mayor participación en la vida pública, sobre todo se señala el reparto de las responsabilidades familiares, pero en ningún caso se habla de conciliación familiar y laboral, aunque se asume que se relaciona con este tema.

En el área de empleo, también se vio la necesidad de valorar la calidad del empleo femenino generado por las empresas. Sin embargo, no se han planteado medidas sobre trabajo doméstico, ejercido principalmente por mujeres, aunque sí se ha señalado la necesidad del estudio de la economía sumergida, teniendo como principal objetivo el trabajo de las empleadas de hogar. Se propusieron igualmente, medidas de información y orientación laboral para las mujeres y se pretendió fomentar el autoempleo de las mujeres y en general el empleo femenino.

Por otra parte, se tomaron medidas con el fin de garantizar el acceso de las mujeres con baja cualificación a la formación profesional, principal alternativa para incorporarse al mercado laboral. De la misma manera, en esta Área de Empleo se

propone la mejora de los procesos de formación profesional ocupacional a través de la investigación de las metodologías de enseñanza.

Y, por último, en esta Área de Empleo se tomaron medidas relacionadas con el estudio y la investigación de la mujer en el ámbito laboral, con el impacto de las nuevas tecnologías en el acceso al empleo, con el impacto de las responsabilidades familiares y las ofertas de los servicios públicos, teniendo en cuenta las expectativas socio-laborales.

Con respecto a la relación entre el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996 con la CEDAW, se puede decir que a nivel formal el Plan responde a las directrices de la Convención, sin embargo, a nivel empírico seguían existiendo diferencias entre mujeres y hombres en el período de vigencia del Plan como, por ejemplo, en la representación de la mujer en el mundo laboral. Según la Organización de Naciones Unidas (ONU), a nivel internacional, desde 1996 la representación de la mujer en el ámbito laboral no ha cambiado mucho. En dicho año un 52% de las mujeres trabajaba frente al 80% de los hombres⁴.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDREU ABELA, Jaime, *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Universidad de Granada, 2002.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007.
- DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el “Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer” en Castilla y León, 1994.
- GÓMEZ MENDOZA, Miguel Angel, *Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología*. Revista ciencias humanas n.º 20. Pereira. Colombia, 2000. <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/index.htm>. Obtenido 04/02/2012.
- LA INFORMACIÓN, *La ONU advierte que la brecha salarial entre géneros no se cerrará en 70 años*. 6 de marzo de 2015. Lainformacion.com. http://noticias.lainformacion.com/mundo/la-onu-advierete-que-la-brecha-salarial-entre-generos-no-se-cerrara-en-70-anos_q7ksay6R9sfmiFAhSlgLq3/. Obtenido 16/05/2015.
- LEY 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Obtenido 20/05/2015.
- PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Tecnos. Madrid, 2005.

⁴ LA INFORMACIÓN, *La ONU advierte que la brecha salarial entre géneros no se cerrará en 70 años*. 6 de marzo de 2015. Lainformacion.com. http://noticias.lainformacion.com/mundo/la-onu-advierete-que-la-brecha-salarial-entre-generos-no-se-cerrara-en-70-anos_q7ksay6R9sfmiFAhSlgLq3/. Obtenido 16/05/2015.

